

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

**Las organizaciones sindicales y su participación en el
movimiento europeo**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

José Luis Guinea de Andrés

DIRECTOR:

Luis Sánchez Agesta

Madrid, 2015

TESIS DOCTORAL, PRESENTADA EN LA FACULTAD
DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE MADRID. --

"LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SU PARTICIPA-
CION EN EL MOVIMIENTO EUROPEO"

Realizada por el Licenciado Don José
Luis Guinea de Andrés.

Dirigida por el Catedrático de Derecho
Político de esta Universidad Excmo.
Sr. Don Luis Sánchez Agesta.



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5327102633

TE

1748

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SU PARTICIPACION
EN EL MOVIMIENTO EUROPEO

02170230

"Nuestro fin en la tierra es aprender
a trabajar"

(Proudhon. De La Création de L'Ordre
dans l'Humanité ou Principes d'Orga-
nisation politique.- Paris-Rivière, 1927)

PRIMERA PARTE
=====

CAPITULO PRIMERO

SINDICALISMO Y MOVIMIENTO OBRERO

1. - Introducción

El sindicalismo, en España y en los demás países, ha recorrido un largo camino. Ha pasado por diversas etapas, sufrido transformaciones cuantitativas y cualitativas. Se ha manifestado en varias corrientes o tendencias ideológicas, con formas de actuación muy diferentes o incluso antagónicas, que han hecho su "prueba de fuego" ante la Historia, en el terreno de las ideas y en el de la práctica, en el de la lucha revolucionaria. Ha conseguido grandes éxitos que han mejorado enormemente la situación económica, social, política y humana de los trabajadores, contrarrestando las tendencias inherentes al capitalismo, al aumento de la depauperación relativa y absoluta de los trabajadores, y, haciendo del mejoramiento incesante de sus condiciones de vida un importante factor de progreso, de desarrollo económico.

El sindicalismo se encuentra hoy en un momento crucial, ante una etapa fundamental en su desarrollo. En diversos países europeos se están realizando serios esfuerzos por encontrar las nuevas ideas; las nuevas formas y objetivos sindicalistas. Existe una evidente crisis en las relaciones laborales, motivada básicamente por la necesaria adaptación a la nueva revolución científico-técnica que llama ya a la puerta, y, cuyas consecuencias en el orden económico, y, aún, en el humano, social y político se anuncian como trascendentales. Asimismo, el movimiento obrero se enfrenta a problemas hasta ahora inéditos como son las empresas multinacionales, las experiencias de la constitución del socialismo en una serie de países y, fundamentalmente, en el marco continental, la constitución de la Comunidad Económica Europea.

Se pretende realizar un estudio del sindicalismo en una serie de países europeos representativos, a través de un examen del sindicalismo en el pasado y en el presente, así como de las principales experiencias acaecidas en los últimos treinta años; con todo ello se tratará de perfilar las perspectivas de futuro que enmarcarán el sindicalismo europeo.

La creación del Mercado Común planteó -y plantea- al sindicalismo europeo el problema de conjuntar sus programas, reivindicaciones y críticas, así como su propia estructura y organización, al objeto de dar una respuesta sindical al desafío económico y social de la integración - de nueve países de Europa.

A tal objeto se enuncian las diferentes vicisitudes por las que ha pasado el sindicalismo; la inicial etapa de prohibición, su posterior tolerancia y su actual fase de reconocimiento por parte de los distintos Estados e ideologías.

Se estudia el movimiento sindical a partir de la II Guerra Mundial. El trabajo se compone de tres partes: como introducción se estudian los diferentes tipos de sindicalismos y su conexión con los partidos políticos e ideologías. La parte segunda estudia la realidad sindical con los países más significativos del área del Mercado Común Europeo (número de organizaciones sindicales, estructuración, tasas de afiliación, tendencia ideológica, órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones sindicales, etc.). La tercera fase analiza la evolución, situación actual y perspectivas que se abren a los distintos sindicalismos europeos en el mundo de hoy, así como las actuales fases de diálogo y cooperación entre las grandes Confederaciones Sindicales Supranacionales, al objeto de llegar a hacer realidad una Confederación Europea de Sindicatos.

Asimismo, se estudia la presencia sindical en los órganos de decisión comunitarios de la CEE, CECA, EURATOM, etc. y, particularmente, del Comité Económico y Social de la Comunidad.

Por último, se contempla la política social europea, así como los aspectos socio-laborales y económicos de los países miembros de la CEE.

2. - Del sindicalismo de lucha al sindicalismo de negociación.

La contradicción entre clase obrera y burguesía se manifestó primero en el plano de la empresa y de una forma muy tangencial. Al prin-

cipio, el obrero ve su enemigo más inmediato y directo en la máquina que le arroja del taller al paro - es decir, al hambre sin paliativos- y, en el otro obrero que le disputa el puesto de trabajo y el mísero jornal. Pero esa manifestación equivocada dura poco: "los obreros van comprendiendo que la maquinaria la impone el capitalista para obtener más ganancia (1), y que su posición es casi inefectiva en la práctica". (Como afirma Kuczynski llevando a su extremo el capitalismo).

El movimiento obrero nace de la situación en la que se ha colocado al mundo obrero dentro de la economía capitalista. Tanto a los ojos del historiador como a los del sociólogo, se trata de una realidad de hecho bastante diferente de la que constituye el sindicalismo patronal.

El sindicalismo obrero brota como una realidad espontánea. Nace de la excesiva miseria, de un salario bajo, de la concienciación de una condición común y de una solidaridad, de la sublevación contra la explotación del hombre por el hombre. Es el fruto de la técnica a base de maquinismo y de la división manufacturera del trabajo en las condiciones históricas del capitalismo, es decir, de un régimen basado en la propiedad privada de los medios de producción y en la búsqueda del beneficio por encima de unas normas éticas. El sindicalismo patronal es un sindicalismo de respuesta. Se organiza para limitar -- las pretensiones de la clase obrera y, por vía de contagio, del conjunto del mundo de los trabajadores.

La lucha que dirige el sindicalismo obrero tiende a eliminar - los riesgos humanos. Lo que defiende la clase obrera es su pan, su libertad, su derecho a participación en las decisiones que tiene como marco a la comunidad; G. Friedmann ha observado bien la diferencia - que opone a las dos concepciones de la "racionalización"(2), la de los in

(1) J. Kuczynski. Evolución de la clase obrera. Edic. Guadarrama. Madrid, 1967; pág. 79 y s. s.

(2) G. Friedmann. Problèmes humains du machinisme industriel. Edic. Gallimard, Paris, 1949, pág. 121 y ss.

tereses privados del empresario (patrón o sociedad), para quien racionalización es "realizar una utilización rigurosa de las máquinas y de la fuerza de trabajo de forma que se obtenga un máximo rendimiento y beneficio"; la de los trabajadores, para los que "racionalizar" es: "nivelar la búsqueda del rendimiento por el cuidado de la constitución física y psíquica del obrero" (1)

Así se produjo el inevitable enfrentamiento entre capital y trabajo, que, en sus comienzos, tuvo todas las características de una guerra abierta y declarada; acudiéndose a la violencia física para hacer valer o defender los intereses respectivos de cada grupo social.

Los sindicatos aparecen cuando los trabajadores comienzan a darse exacta cuenta de que se están convirtiendo en instrumentos puestos al servicio de la industrialización. En la medida en que los obreros toman conciencia de su situación común se agrupan en organizaciones obreras sindicándose. En una primera etapa los sindicatos rechazan el orden tanto económico como jurídico y político, causante de su situación; y por ende, proclaman la necesidad de que la clase obrera conquiste el poder. Esta orientación revolucionaria marca el principio común de todos los movimientos obreros europeos del siglo XIX (2).

Esta etapa da paso en el tiempo a la conversión gradual y progresiva de los sindicatos obreros en órganos de colaboración entre capital y trabajo; en aparatos de mediación institucional, hasta el punto de permitir afirmar (caso de Tannenbaum) a algunos, que los Sindicatos, son la fuerza conservadora más sólida existente en la actualidad, y, que constituyen un seguro contrarrevolucionario. En razón de un doble proceso de desarrollo interno y de integración al medio, (así por una parte la centralización creciente de las decisiones en el instrumento sindical, el cambio psicológico de los líderes a los que su estatuto ofrece más seguridad y confort que antes, el declive del militantisismo, etc.) se ha atenuado la chispa revolucionaria (3) -este

(1) G. Friedmann. Op. cit. 349 ss.

(2) A. Touraine. *La conscience ouvrière*. Paris. Seuil, 1966. pags. 343-344 y *The Theory of capitalist development* New York. Oxford University Press. 1942. pags. 312-322. (Trabajo de P. M. Sweezy).

(3) *As Union Mature*. Princeton University Press. 1958.

punto lo estudia pormenorizadamente R. A. Lester-; aceptándose ya plenamente el hecho sindical por los empresarios, y por el Estado, englobando la institución sindical en una más de las instituciones del sistema capitalista.

El sindicalismo de "negociación o de conciliación" (1) se ha desarrollado. Apenas se cree hoy que se puedan resolver los problemas del trabajo procediendo a la destrucción del poder del capital y operando una revolución política.

3. Los sindicatos en la vida política

Los sindicatos forman parte de la sociedad que está compuesta por individuos, por grupos y por instituciones. Si en ciertas circunstancias puede ser útil emplear términos tales como "sociedad" y "comunidad" en cuanto a concepciones abstractas sin profundizar demasiado en su significado, se corre siempre el riesgo de descuidar el hecho elemental de que la sociedad se organiza para proteger los intereses, a corto y a largo plazo, de las gentes y no de las abstracciones.

Las actuaciones de los individuos y de los grupos pueden explicarse mejor si se hace referencia a sus intereses. Los dirigentes sindicales son, en general, mucho más sinceros que otros al reconocer que son los principales responsables frente a sus miembros.

Los intereses de grupos y de individuos diferentes son divergentes en diversos aspectos. Cuando así ocurre, ciertas gentes creen manifiestamente que la propaganda más eficaz consiste en pretender que su política responde al interés nacional o la refleja, y que los demás grupos debieran tener igualmente en cuenta ese interés nacional. Sea cual fuere el éxito que esta afirmación reporte en la lucha de la propaganda, se basa casi invariablemente sobre mitos (2).

(1) C. Baglioni. Il conflitto industriale e l'azione del sindacato. Bologne. Il Mulino 1966. pág. 82 ss.

(2) Marcel Babau. "L'Europe se construit", en Midi F.O. Noviembre 1963. pág. 5 y ss.

El argumento del interés nacional forma parte del rico repertorio que utilizan aquellos cuyos intereses difieren de los intereses de los sindicalistas. El intento para hacer del sindicalismo un enemigo del consumidor es igualmente corriente. Todos los sindicalistas son a la vez consumidores y productores y, ningún sindicalista corre el riesgo de olvidar que los dos elementos principales de su nivel de vida son el salario y el precio. Esta divergencia de interés entre el productor y el consumidor no está por esta razón bien definida. Lo que es mucho más fundamental es la diferencia que existe entre los intereses de aquellos que dependen de un salario proveniente de un empleo y de los que dependen de la distribución de beneficios dimanantes de la producción y de la revalorización del terreno o del capital. Ningún gran grupo puede representar a la comunidad, pero es indiscutible que el primer gran grupo, es decir, los obreros, comprende a una gran parte de la comunidad, y juega un papel que no tiene lugar a dudas en el proceso de la producción.

El sindicalismo por su propio carácter socio-económico se ha visto obligado, desde su mismo nacimiento, a la toma de postura ideológica en base a una concienciación del interés nacional; es decir, a la formulación de concepciones que, partiendo de una visión general de la sociedad -en la que los sindicatos están inmersos- expresarán el papel que el movimiento sindicalista pretendía desempeñar. Ahora bien, la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores no se ha coordinado por las distintas organizaciones sindicales, dando paso a diferentes concepciones sobre las maneras de concebir y desarrollar la negociación colectiva, la huelga, las instituciones de negociación a distintos niveles, etc. (1).

Estas distintas concepciones han dado origen a la creación de - sindicatos católicos, cristianos, socialistas, vinculados o no al marxismo, comunistas, reformistas, revolucionarios, etc. Cada uno de

(1) Pierre Lebrun. "Questions actuelles du syndicalisme". Paris, Sevil 1965, pág. 171 y ss.

estos analiza la sociedad desde un punto de vista distinto; concibiendo la defensa de los intereses del trabajo en base a opciones ideológicas prefijadas.

Ante esta situación, El Estado, es el interlocutor válido que - actuará complementando o mostrando una posición alternativa (1) a las reivindicaciones socio-políticas de las organizaciones sindicales.

Pero, cómo se plantea el Estado en la práctica para las organizaciones sindicales? En lo que concierne a su representatividad es claro que encarna la personificación de las leyes, aplicando la legislación vigente mediante un aparato administrativo. Su marco en conseuencia se encuentra claramente delimitado, no pudiendo llevar a efecto acciones que se encuentren fuera de la ley.

La segunda significación del Estado y, la más común, no consiste tanto en las leyes como en las funciones asumidas por las instituciones gubernamentales. Cada ministerio tiene a su cargo una serie de funciones, desde las puramente consultivas hasta las que preven - servicios públicos y reglamentos y administración de las empresas públicas.

Los dos grandes principios de contradicción que, toda estimación del verdadero papel del Estado debe tener en cuenta son, en primer lugar, que la sociedad comprende numerosas instituciones, grupos e individuos, que adquieren vida propia gracias a una parte importante de democracia natural, en contraste con el supuesto en que toda la autoridad estuviera concentrada en un Estado monolítico. El segundo principio contradictorio es que, a través del parlamento, el gobierno puede movilizar la autoridad del Estado según el deseo del pueblo, para ejercer un poder compensatorio público que está por encima de los intereses privados. El objetivo debe ser el de combinar los mejor

(1) Georges Lefranc. Les expériences syndicales internationales des origines à nos jours. Paris. Editions Montaigne, 1952 pág. 382.

res valores de ambos principios -de libertad y de diversidad con la igualdad y el progreso- (1).

Aún cuando el Gobierno dispone del poder regulador sobre la comunidad nacional que le otorgan las leyes, el empleo del poder - del Estado no resulta la característica común de todas las actividades gubernamentales. Si en la práctica se pueden realizar acciones - por medio de un acuerdo mutuo, habrá que reconocer que se trata de una forma de actuación más civilizada que la de proceder bajo la limitación de la ley. En la vida real existen órganos, tales como los Consejos de desarrollo social y económico, que personifican un intento de gobierno representativo, toda vez que sus decisiones se basan en las directrices de órganos que acogen la realidad socio-política nacional (2).

Los sindicatos, en cuanto órganos de gestión y resolución de los conflictos entre trabajadores y empresarios, se han transformado actualmente en instrumentos importantes de conformación de la paz laboral y social. En consecuencia, a partir de la década de los cincuenta el Estado, consciente del problema, ha otorgado a las organizaciones sindicales la posibilidad real de formar parte en la confección y desarrollo de los planes económicos y sociales nacionales, así como en el asesoramiento de los departamentos de trabajo y, por ende en la política de formación profesional, etc.; llegando a instituirse órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales que funcionan como nexo de unión con objeto de evitar conflictos en la tarea de decisiones por parte del gobierno - (3), que, a veces, tiende a dejarse arrastrar por razonamientos tecnocráticos que soslayan -al mirar solo objetivos económicos- la vertien

(1) François Sellier. Estrategia de la lucha social. Edit. Herder. Barcelona, 1966, pág. 83 y ss.

(2) Paul Silvestre y Paul Wagret. Le Syndicalisme contemporain. Armand Colin. París, 1970

(3) Paul Mantoux. La Révolution Industrielle. Génin. París, 1959, pág 33 y Wolfgang Abendroth. Historia Social del Movimiento Obrero - Europeo. Edit. Laia. Barcelona, 1973

te humana y social del desarrollo produciendo lo que el profesor Sánchez Agesta denomina "la antítesis del desarrollo".

Los sindicatos tratan de tener una voz en el seno del gobierno al objeto de que éste pueda tener en cuenta las opiniones y la experiencia del movimiento sindical. Este deseo de "ser oídos" proviene de que el gobierno moderno posee una extensísima competencia, que afecta en todas sus formas a los intereses de los trabajadores. Una vez que los sindicatos tienen acceso al gobierno, se facilita la influencia sindical en el seno del gobierno. La independencia sindical resulta bastante compatible con la cooperación voluntaria reconociendo cada parte, la legitimidad de las funciones de la otra y evaluando el carácter de sus relaciones según las ventajas que proporcione a cada una de las partes (1).

4. - Etapas de la evolución del sindicalismo

Es a partir de la segunda Gran Guerra cuando se completa el proceso iniciado en algunos países, con respecto a la participación sindical en las tareas del Estado. Se produce pues prácticamente en todos los países europeos la presencia de los sindicatos en los órganos de elaboración de los planes económicos, la colaboración desde dentro de los Ministerios de Trabajo, la llevanza indirecta de la seguridad social, la colaboración en las directrices que enmarcan la formación profesional, etc.

Con independencia de una cualificación precisa del fenómeno participacionista-naturaleza consultiva, deliberativa o ejecutiva- es evidente que la presencia sindical tiene significaciones e implicaciones diferentes para los distintos tipos de sindicalismos, puesto que, mientras

(1) K. Coates y T. Topham. El nuevo sindicalismo Edit. Zyx, Madrid 1973. pág. 25.

que para unos expresa una voluntad de colaboración real y un claro compromiso, para otros tiene un mero valor de información y de - defensa.

En el presente trabajo, veremos la evolución del sindicalismo desde un movimiento típicamente revolucionario de reivindicación, de abierta lucha, hacia una estructura organizativa en el plano de la negociación. Este fenómeno, se ha verificado clara y ostensiblemente a partir de este siglo y, muy particularmente, desde la Segunda Guerra Mundial (1).

Esencialmente, las etapas de evolución del sindicalismo se establecen en las siguientes:

- A. - Etapa de prohibición
- B. - Etapa de tolerancia
- C. - Etapa de reconocimiento
- D. - Etapa de acceso a las responsabilidades del Estado.

El sindicato sigue siendo un fenómeno de clase, pero al estar incardinado a la sociedad, va paulatinamente convirtiéndose en un auténtico "gestor social" a través de las etapas anteriores.

En unas sociedades como las de los países de Europa Occidental en las que, de una parte se ha disminuído la separación entre las diferentes clases sociales, haciéndose cada una de estas más compleja y heterogénea y, de otro lado, cada partido político trata por cualquier medio de superar su clientela habitual, los partidos se han visto obligados a efectuar un doble juego; de una parte sostienen principalmente los intereses de una clase o ideología y, de otro lado, se dirigen a todas las categorías sociales para ampliar su auditorio y conquistar la anhelada mayoría.

(1) Ver: Wolfgang Abendroth. Historia social del movimiento obrero europeo. Edit Estela. Barcelona, 1970; W. Galenson y S. Martín Lipset. Teoría y estructura del sindicalismo. Edit. Marimar Buenos Aires, 1969.

Las políticas estatales con respecto a las organizaciones sindicales pueden tomar cuatro posibles posturas que, la historia, nos ha mostrado de forma reiterada (1), a saber:

1. - Configurar a las organizaciones sindicales con un mayor o menor margen de autonomía administrativa o vida propia y con competencia para proponer sus problemas y sus posibles soluciones a los órganos políticos decisorios. En este sentido, las organizaciones sindicales actuarían como grupo de presión.

2. - Considerar el sindicato como una pieza más o menos activa en la dirección de la vida política; a través de la creación de instituciones representativas que participen en la obra de gobierno; así, - las cámaras profesionales, consejos económicos y sociales, etc.

3. - Considerar a los sindicatos como instrumento de la acción política del Estado y, en consecuencia, atribuyéndoles el cumplimiento tanto de normas como de decisiones reguladas de la vida social y económica de la comunidad.

4. - Negar a los sindicatos su existencia, asumiendo el Estado el papel de aquellos; postura totalitarista que encuentra su realidad - en los países marxistas y fascistas.

Objeto de nuestro trabajo será contemplar la evolución desde el primer punto al segundo, proceso que otorga a los sindicatos un - auténtico poder de influencia político-ejecutivo.

5. - Tipos de sindicalismos

La serie de transformaciones ya referidas, las experiencias del movimiento obrero, la consolidación de algunas tendencias en el seno del movimiento sindical, y la modificación de otras, cambiaron sustancialmente el panorama del sind calismo de principios de siglo y configuraron las estructuras y la realidad sindical de nuestros días.

(1) A. Gorz. Stratégie ouvrière et néocapitalisme. Edit. du Seuil. París, 1964, pág. 43 y ss. También: Dictionnaire du Mouvement ouvrier. Edit. Universitaires, París, 1970. L'Integration Européenne et le Mouvement Ouvrier. Etudes et Documentation Internationales, París, 1964.

En realidad, no es unitaria sino, por el contrario, distinta y diversa. Es partiendo de esta diferenciación que hemos establecido tres tipos de sindicalismo, bien entendido que, en esta tipología, por esquemática y sintética es fundamentalmente ilustradora.

5.1. - Sindicalismo de conciliación

Sindicalismo cuyas bases doctrinales y estratégicas suponen la aceptación de la estructura fundamental de la sociedad en la que actúa.

No pretende transformar el sistema capitalista, sino exclusivamente insertar su acción en el marco del propio sistema, puesto que no cree ni en la sociedad en la que vive ni tan siquiera en la posibilidad de cambiar las estructuras de ésta.

La tarea de defensa de los intereses de los trabajadores la desarrolla esencialmente en base a la colaboración leal con el patronato y con el Estado, a través de una conducta calificada habitualmente como "responsable", entendiendo por tal la que acepta subordinar las reivindicaciones sindicales (en cuanto intereses de grupo), al "interés general de la nación" (1) .

Considerado ante todo como una institución eficaz, atento a obtener éxitos concretos dentro del ámbito de lo "posible" (de ahí su evidente pragmatismo), el sindicalismo de conciliación entiende que la lucha social, cuando es inevitable (y tanto los sindicatos como el patronato y el Estado procuran evitarla), no es una guerra fundamental entre enemigos irreconciliables, sino la expresión de una simple divergencia de intereses situada en un contexto de comunidad y buen entendimiento.

(1) Esta concepción del sindicalismo "responsable", la hemos tomado de Darendorf R. en "Politique syndicale et structure des entreprises en Allemagne". S du Travail, nº 2/1962; pág 173.

La huelga -que ha sido históricamente uno de los instrumentos fundamentales de la acción sindical - sólo es utilizada en momentos excepcionales, y cuando todos los demás medios de diálogo y negociación de que se dispone no han dado los resultados apetecidos.

La contratación colectiva tiene una importancia tal en el sindicalismo de conciliación que, de simple medio -entre otros- de acción sindical, se ha convertido en uno de los instrumentos y objetivos fundamentales, hasta el punto de llegar a caracterizar al propio sindicalismo de conciliación, que es definido por algunos tratadistas como un sindicalismo de acción contractual. (1)

En las naciones en las que domina el sindicalismo de conciliación (Inglaterra, Alemania, Suecia), los convenios colectivos que regulan las relaciones de trabajo de la mayor parte de los sectores económicos y, en los que se incluyen no sólo los salarios, sino también todas las condiciones de trabajo, excluyen durante su vigencia el ejercicio de la huelga y del lock-out.

El tercer instrumento -además de la huelga y la contratación colectiva- que cualifica al sindicalismo de conciliación, es el de la mediación política que, propiamente, se manifiesta a un doble nivel: a través de la participación sistemática en la mayor parte de los órganos que intervienen en las cuestiones laborales. La participación se produce aquí sin reservas de ninguna especie; y a través de la influencia de los sindicatos sobre los partidos. Esta relación es hasta tal punto importante, que buena parte de las reivindicaciones laborales se transmiten a través de los partidos -es decir, a través de la vía parlamentaria-, que presiona (u otorgan, según estén o no en el poder) para obtener una legislación social más favorable.

(1) O.I. T. - Evolución y tendencias del Movimiento cooperativo Mundial. - Reunión diciembre 1962. Ginebra.

Es hoy, en efecto, una realidad indiscutible que el sindicalismo de conciliación es un sindicalismo de encuadramiento y de representación permanente de los trabajadores.

5.2. - Sindicalismo reformista

Si el sindicalismo de conciliación domina de forma absoluta el panorama de buena parte de las naciones europeas (Alemania, Inglaterra, Suecia, Holanda, Austria), el tipo de sindicalismo a que vamos a referirnos tiene una influencia preponderante en dos países (Francia e Italia), en los que, por otro lado, se da una situación de pluralismo sindical.

Este tipo de sindicalismo ve en el sistema capitalista un régimen basado en la propiedad privada de los bienes de producción, y en el Estado, el instrumento máximo de esos propietarios privados(1)

Este esquema teórico ha servido en Francia e Italia para concebir una vía transformadora que pasa por la derrota del régimen político dominante (no del Estado del que éste es expresión) a través del voto popular, al objeto de instaurar un gobierno de unidad de izquierda y realizar un programa de reformas democráticas y sociales que, respetando el carácter fundamental del sistema, prepare su superación futura.

El sindicalismo reformista tiene claramente delimitadas dos vertientes: la socialista y la cristiana (2) Ambas intentan transformar las actuales estructuras hacia una homologación más coherente con los tiempos que vivimos.

(1) Jesús Salvador y Fernando Almendros. Panorama del Sindicalismo Europeo. Edit. Fontanella. Barcelona 1972.- André Philip. Historia de los hechos económicos y sociales de 1800 a nuestros días. Edit. Taurus Madrid, 1967 -O. I. T. El Mundo del trabajo en la nueva era. Ginebra, 1965.

(2) Jürgen Kuczynski. Evolución de la clase obrera. Edit. Guadarrama. Madrid, 1967. - Leon XIII. Rerum Novarum. B. A. C. Madrid; Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo. Centro de Estudios Sociales del Valle de los Caídos, Madrid 1973. R. de Montvalon Introducción a Trois Encycliques sociales. Edit. Seuil. Paris, 1967; Philippe de la Chapelle. La déclaration universelle des droits de l'homme et le catholicisme. L. G. D. J. Paris, 1967.

te por las centrales sindicales ex-cristianas (C.F.D.T. en Francia y C.I.S.L. en Italia). Las reformas que preconizan los sindicatos - reformistas nacen de su posición crítica frente al sistema capitalista, al que suelen condenar más por las consecuencias que se derivan de su funcionamiento (desigualdades, falta de participación....), que - por sus estructuras. De ahí que, aún admitiendo la existencia de clases sociales con situaciones e intereses divergentes, no crea en la - lucha de clases como método e ideología para superarlas.(1)

Partidarios del socialismo, en tanto que concepción económica, pretende hallar la tercera vía lejos del capitalismo y del comunismo. La contratación colectiva es, para el sindicalismo reformista, el instrumento fundamental a través del cual pretenden lograr la transformación progresiva del sistema capitalista. La huelga ocupa un lugar, sin duda, menos importante, pero que no deja de ser necesaria, aunque debe limitarse su uso a los momentos inevitables. Una creciente tendencia hacia posiciones "duras" por parte de los sindicatos reformistas, ha hecho que la huelga haya sido notablemente revalorizada en los - presentes momentos (2).

5.3. - Sindicalismo revolucionario

Este tipo de sindicalismo opta por la lucha de clases, haciendo responsable a la actual estructura socio-económica de la situación de postración en que se ha colocado el mundo del trabajo.

En un momento tan crucial como el actual, en que el sindica-lismo intenta encontrar nuevas ideas y formas para acoplarse al desarrollo económico y tecnológico, el sindicalismo revolucionario preco-niza la acción directa que, en base a una crítica sistemática y de principio al régimen capitalista, libere de la opresión y explotación a la clase obrera.

Los métodos que establece no descartan la violencia en la lucha de clases.

-
- (1) Ver: Leo Hamon. Les nouveaux comportements politiques de la classe ouvrière. Presses Universitaires de France. Paris, 1962.
Marcel Bolle de Bal. Syndicalisme intégré et Syndicalisation encouragée. Rev. socialisme núm. 63. Mayo 1964.
- (2) Georges Lefranc. La Huelga: Historia y Presente. Edit. Laia. Madrid, 1970; pág. 73.

Esta concepción sindical hoy en día se encuentra en clara decadencia -tanto en la teoría como en la práctica-, aún cuando pequeños grupúsculos intenten resucitarla sin éxito alguno.

6. - El nuevo movimiento obrero

Las características del nuevo movimiento sindical a nivel europeo, deberían ser -aún cuando hoy por hoy varias de sus notas se encuentran en franca contradicción con el sindicalismo desarrollado -ya en varios países europeos, objeto de este trabajo-, las siguientes:

Primero: debe de ser "movimiento unitario". Porque es un movimiento del trabajo, con independencia de sus ideas políticas o filosóficas, o de sus creencias religiosas. Es un movimiento y no una organización, aún cuando precise de una estructura y de una dirección permanentes, al objeto de desarrollar coordinadamente su acción. En un movimiento que surge de la acción, que puede abarcar a todos los trabajadores y reflejará en cada momento la opinión de éstos, y que no tiene ideología política determinada de antemano. Será en ese orden lo que los obreros quieran que sea.

Segundo: debe de ser un movimiento esencialmente "reivindicativo". Pero no limitado solo a las reivindicaciones puramente económicas como el salario, primas, destajos, etc., o a las que hacen referencia a la jornada y condiciones de trabajo, sino a todas las que afecten al trabajador como tal en su conjunto. Desde la participación efectiva en la gestión de la empresa y en todos los órganos de dirección de la economía hasta los derechos sindicales y políticos, la participación en la seguridad social, la solución de los problemas de la enseñanza, vivienda, etc.

Pero el campo de actuación del movimiento obrero no puede ser otro que el económico y social. Pues solamente en ese terreno es posible la unidad de todas las organizaciones del trabajo. El planteamiento de problemas políticos y su toma de postura activa en ese campo, harían imposible la unidad.

Tercero: es un movimiento que enjuicia lo político desde lo -

social. Es una consecuencia de lo anterior. Aunque no actúe directamente en el terreno político, aunque no se planteen problemas políticos, debe opinar y decidir sobre los problemas sociales que afectan a los trabajadores en su conjunto, y actuar para darles adecuada solución. Eso hace que el nuevo movimiento obrero salga de los marcos estrictamente sindicales y se convierta en un movimiento socio-político, ya que las decisiones políticas se proyectan sobre los problemas sociales.

Cuarto: debe ser un movimiento "democrático". Esta es una característica esencial. Pero no de una democracia formal, sino viva, directa, de participación efectiva de todos los trabajadores en la toma de decisiones y en su realización. Como así lo demuestra la experiencia de Italia, ola del movimiento de representantes obreros ingleses. El nuevo movimiento obrero es un movimiento de asambleas obreras que toma decisiones: la encarnación misma del movimiento. Es la mejor defensa contra la burocracia sindical, que tanto daño ha hecho al sindicalismo.

Quinto: debe ser movimiento "independiente", del Estado y de los partidos políticos; incluso de los partidos políticos obreros, aunque tenga con ellos muchos puntos de coincidencia y pueda y deba actuar siempre que sea necesario pero coordinadamente con los mismos. Pero debe de regirse y tomar sus decisiones por sí mismo, sin ingerencias extrañas (1).

Sobre estas bases, y sólo sobre ellas, es posible realizar y -- mantener la unidad de los trabajadores y asegurar la defensa de sus intereses inmediatos y concretos, y de los intereses generales de la clase obrera. Sobre estas bases será posible superar las insuficiencias y limitaciones del viejo "sindicalismo político", incapaz hoy de hacer frente a los problemas que el desarrollo social y económico plantea, y planteará aún más agudamente en el futuro, a la clase obrera.

(1) Consultar: Rubens Iscaro: Historia del Movimiento Sindical. Edit. Fundamentos. Buenos Aires, 1973; Albert Rees en 'Fundación de los Sindicatos en la Economía'. Edit. Marymar. Buenos Aires, 1962.

Dos graves problemas surgen ante el nuevo movimiento obrero. El primero lo denominaríamos tensión ~~unidad~~-libertad. El segundo, la tensión provocada por su actuación en el terreno social; su no inmiscuirse en el campo y en los problemas políticos, el mantenimiento de su independencia, y, por otro lado, la inevitabilidad de la opción política sobre problemas más importantes y la necesidad de que la decisión tomada sea la más conveniente a los intereses de la relación entre el movimiento obrero espontáneo (sindicato) y la opción política (el partido político), sin la cual el movimiento obrero derivará, casi inevitablemente, hacia posiciones no clasistas ni convenientes para los trabajadores. Pero se plantea en condiciones nuevas y diferentes.

En cuanto al primer problema, ~~unidad~~-libertad, la tensión es más aparente que real. Lo será sobre todo si la unidad es voluntaria y consciente. Si existe el respeto más escrupuloso a los derechos y opiniones de todos. Si se escucha también la voz de la minoría al tomar las decisiones. Si no hay opiniones cristalizadas ante cada problema, sino discusión abierta que permita llegar en cada caso a la solución más conveniente.

En cuanto al segundo problema, el nuevo movimiento sindical no puede incurrir en los vicios, errores y limitaciones del anarcosindicalismo o del sindicalismo político, sea reformista u revolucionario. Debe tomar por sí mismo las opciones políticas necesarias y estar en condiciones de tomarlas adecuadamente. La ayuda, la orientación de la teoría le llegará a través de sus propios miembros que puedan militar en partidos políticos y de su actuación como ciudadanos. Pero será -- una ayuda que llegue desde "dentro" del movimiento, sin hipotecar lo más mínimo la independencia de éste. De esa forma, se manifestarán en el movimiento obrero las distintas tendencias políticas que influyan sobre los trabajadores, pero sin que el movimiento, de antemano, esté adscrito a ninguna de ellas. El funcionamiento correcto exigirá una gran madurez y comprensión de los partidos políticos.

CAPITULO SEGUNDO

LA PROYECCION INTERNACIONAL Y EUROPEA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

II. - LA PROYECCION INTERNACIONAL Y EUROPEA DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

A continuación procedemos a analizar de un modo somero y esquemático, los comienzos del movimiento sindical europeo y su posterior desarrollo hasta la actualidad. No es nuestra intención hacer un estudio histórico exhaustivo sobre los acontecimientos que han conformado, a partir de mediados del s. XIX, los movimientos sindicales europeos; ahora bien, creemos que es imprescindible enunciar los distintos hechos -- fundamentales que han ido conformando el mundo sindical actual de Europa.

1. - Los comienzos del movimiento sindical en Europa hasta el fracaso de la Revolución de 1848.

La forma característica originaria de la producción capitalista en el periodo que va de la mitad del s. XVI hasta el último tercio del XVIII, fue la manufacturera. Los avances de la manufactura transformaron el trabajo de los productores dependientes. El proceso fabril pierde la unidad de artesanado y la división social del trabajo adquiere unas -- proporciones que subsumen al individuo como a un elemento fundacional completamente aislado, al que resultaba vedada toda visión de conjunto sobre el sentido total del proceso.

La revolución industrial del último tercio del s. XVIII hubo de llevar esta tendencia hasta las últimas consecuencias, pues la máquina -- punto de partida y centro de esa revolución, que cada vez invadía más todos los campos--, sustituyó al operario.

Una vez que las herramientas del organismo humano se hubieron convertido en las de un mecanismo semejante, la máquina recibió también una forma emancipada de las limitaciones de la energía humana y transformadora del proceso de producto. De esto no resultará extraño -- que la primera reacción del trabajador apuntase a la destrucción de las máquinas (1).

Hay un hecho claro: los obreros, obligados por la revolución industrial, se constituyeron en organizaciones sindicales. El sindicalismo fue inicialmente un movimiento "obrero" de clase, del trabajador manual. Aún cuando en la práctica ya existían, en Inglaterra los sindicatos obre--

(1) G. Friedmann. Problèmes humains du machinisme industriel. Gallimard. París, 1949, pág. 27; También Jürgen Kuczynski. Evolución de la clase obrera. Edic. Guadarrama. Madrid, 1967.

no se observa la relación tan clara como ocurre en Francia entre las antiguas cofradías de la Edad Media y los primeros sindicatos obreros.

En 1799, una ley prohibía en Inglaterra, bajo severas penas, cualquier coalición y asociación obrera, por considerarla "atentatoria al derecho que cada uno tiene de disponer del producto de su trabajo". Aún - así, las organizaciones obreras subsisten; hacia 1822 se entabla la campaña por la libertad de asociación obrera, siendo su portavoz Francis - Place -discípulo del economista liberal Stuart Mill-, el cual consigue se designe una comisión parlamentaria para estudiar las condiciones infra-humanas en que se desenvuelve la clase obrera. Dicha comisión -com--puesta por amigos de Pl a ce- saca sin debate el informe que posibilita - el inmediato desarrollo de las sociedades obreras.

La huelga de 1825 y el comienzo de la crisis económica de 1826, llevan al cierre de miles de fábricas y al paro obrero generalizado. Los obreros desanimados por este fracaso, encontrarán el movimiento car-tista de Robert Owen, que, con sus reivindicaciones elevadas al plano - político y revolucionario, les brinda la Unión Nacional Consolidada o re-unión de miembros de todos los oficios y regiones que, tras varias peri-pecias, naufraga financieramente, dando paso al irlandés Feargus O'Con- nor que, en el Norte de Inglaterra lucha contra el capitalismo-maquis- mo y en base a la idea del retorno a la tierra mediante la constitución -- de comunidades owenistas en el campo.

Mientras que en Inglaterra no existió la continuidad entre las a-grupaciones de oficiales en el interior de los gremios y las primeras or-ganizaciones sindicales obreras, en Francia, en cambio, la continuidad existió. No resultó fácil, ya que la Revolución había prohibido en la ley Le Chapelier (1791), bajo graves penas, cualquier asociación de carác-ter profesional; régimen que se agravó con Napoleón. Aún así, en 1823, había en París ciento sesenta sociedades denominadas de "socorros mu-tuos", que agrupaban a cerca de doce mil miembros; y cuyos objetivos eran la ayuda mutua y el socorro en caso de enfermedad, accidente, ve-jez o paro.

A partir de 1830, algunas sociedades de socorros mutuos comen-zaron a participar en movimientos huelguísticos, y, de forma paulatina, se pasa a la sociedad de resistencia que organiza las huelgas de los -

"canuts" de la industria lionesa de la seda en 1831 y 1834.

La Revolución continental de 1848 fue una consecuencia de la crisis económica de 1847. Después del breve prelude de la guerra separatista suiza en noviembre de 1847, las rebeliones de enero de 1848 en Italia inauguraron una nueva evolución en la historia del movimiento obrero, que pudo desarrollarse plenamente con la caída del Rey ciudadano en Francia, el 24 de febrero de 1848.

En la anterior revolución de 1830, los obreros y los pequeños -- burgueses habían luchado juntos durante tres días en las calles de París y, después de su victoria, vieron asumir el poder a la oligarquía bancaria y financiera, y a su Rey Luis Felipe.

La clase obrera de entonces no poseía una conciencia política propia que hubiese hecho posibles programas y acciones independientes. Sus primeras grandes huelgas, la de los sederos lioneses de 1831 a 1834, fueron aplastadas sin esfuerzo. Desde luego, ya antes de la Revolución de julio de 1830, hubo sociedades secretas democrático-revolucionarias, como los carbonarios y otros grupos organizados de imitación suya. En rápida sucesión surgen la Société des Amis du Peuple, la Société des Familles bajo Louis-Auguste Blanqui y la Société des Saisons. Objetivo común a todas ellas era conseguir el poder político por la fuerza y liberar a la clase obrera.

El pensamiento internacionalista puso a este movimiento en contacto con emigrantes revolucionarios alemanes que, a ejemplo de los -- franceses, se habían agrupado en 1834 en la Bund der Geächteten (Federación de los Proscritos) y luego en la Bund der Gerechten (Federación de los Justos).

El decreto de 21 de junio de 1848, que excluía a los obreros solteros de los talleres nacionales, fue la señal para un levantamiento espontáneo de los obreros de París. Los cinco días de lucha fueron decisivos para la revolución no solo francesa, sino europea; la burguesía liberal de todos los países europeos buscó la paz, justo en los momentos en que caían ejecutados más de tres mil obreros prisioneros, por obra del general Cavaignac. Karl Marx describió en 'Las luchas de clases -

en Francia", el desarrollo de este primer impulso del movimiento obrero francés (1).

Precisamente la falta de importancia práctica del movimiento obrero en la primera mitad del siglo XIX, permitió a Karl Marx y Friedrich Engels formular, para todos los obreros europeos, ya en vísperas de la Revolución de 1848, la teoría del desarrollo de su autoconciencia, sus ideas y objetivos: la sociedad supranacional sin clases.

En febrero de 1848, a raíz del estallido de la revolución en Francia, se imprimió en Londres el Manifiesto Comunista. Entonces sólo halló una reducida difusión y no influyó de momento en el curso de los acontecimientos.

El fracaso de las campañas revolucionarias independientes de la clase obrera en Inglaterra, en Francia y en Alemania, industrialmente subdesarrollada, el de los levantamientos revolucionarios de 1848, capitaneados sobre todo por demócratas burgueses, quedó rubricado con las luchas de junio en París. La prosperidad de 1850 había estabilizado una vez más el poder político en todos los países de Europa. Pero, la primera fase del movimiento obrero europeo había creado las condiciones con las que se podía enlazar después de la nueva ola de industrialización que se inició con la coyuntura de 1850.

2. - La Asociación Internacional de Trabajadores

El período de prosperidad que vivió Europa en los años cincuenta del siglo XIX, reforzó el desarrollo industrial de Inglaterra e intensificó la difusión de los nuevos métodos de producción en Francia y Alemania.

En los tres decenios de 1850 a 1880, el número de caballos de fuerza producidos por máquinas de vapor, se elevó en Inglaterra de 1,3 a 7,6 millones; en Francia de apenas 0,4 a casi 1,3; en la Federación Alemana y, luego en el Imperio Alemán, de 0,26 a más de 5,1 y en Austria de 0,1 a 1,6 millones (2).

(1) Frédéric Bou y Michel A. Burnier. Classe ouvrière et Revolution. Edic. Seuil, Paris, 1971.

(2) Wolfgang Abendroth. Historia Social del Movimiento Obrero Europeo. Edit. Laia. Barcelona, 1973; pág. 127

En 1857 comenzó la siguiente crisis económica, pero ya la clase obrera no era una pequeña minoría. Así nació la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT). Obreros belgas, suizos, holandeses, italianos y española, se afiliaron a ella, lo mismo que los dirigentes de la primera organización obrera austríaca, las asociaciones alemanas y, finalmente, el partido socialdemócrata; los miembros ingleses pertenecían a la Reforma League, que aunó, desde febrero de 1867, a radicales burgueses y sindicalistas, y que trajo consigo la ley electoral de 1867. En la Conferencia de Ginebra de 1866 se impuso el reconocimiento sindical -contra las tesis de los representantes proudhonianos-, y de su más importante arma: las huelgas.

Por fin, la conferencia londinense de la Internacional de 1871, -afirmó el postulado de la fundación de partidos obreros legales en cada país europeo. Con el Congreso de la Haya, se cerraba una fase del desarrollo del movimiento obrero europeo. La I Internacional había creado las condiciones para la fase siguiente: la del nacimiento de partidos obreros nacionales y el auge de los sindicatos en el continente.

En la reunión de Ginebra sobre la cuestión de los sindicatos, en 1866, y en la Revolución de Londres de 1871 sobre la misión de los partidos obreros, la Internacional había formulado la estrategia del movimiento obrero en Europa para el próximo futuro.

3. - La época de la II Internacional hasta el fin de la I Guerra Mundial.

La Guerra Franco-Alemana, así como los conflictos ideológicos entre las distintas secciones de la Federación Internacional dieron al traste con la I Internacional.

Después de la desaparición de la I Internacional se habían reunido en 1873 en Gante, en 1881 en Chur, en 1883 y 1886 en París, y, en 1888 en Londres, Conferencias Internacionales de Trabajadores en las que, sin embargo, participó siempre una pequeña parte del movimiento obrero.

Paralelamente a los movimientos de las Internacionales obreras y socialistas, la Rerum Novarum en 1891, fue el aldabonazo de los católicos sociales sobre el panorama sindical europeo.

El internacionalismo obrero comenzó a operar en primer término mediante la creación de secretariados internacionales. En 1900, año en que se dará cuerpo a la Internacional Sindical, existían ya 17 secretariados internacionales (1).

Los primeros congresos se hallaban aún bajo el signo de las discusiones con las minorías anarquistas, que rechazaban, por principio, la lucha por una legislación politicosocial del Estado y la participación en toda labor parlamentaria (2).

El Congreso de Londres de 1896 terminó, finalmente, con estas discusiones. Se acordó invitar tan sólo a aquellas organizaciones que aceptaban "la transformación del orden capitalista de propiedad y producción en un sistema socialista de propiedad y producción, así como la participación en la legislación y en la actividad parlamentaria". Con esto quedaban excluidos los anarquistas (3).

Esta resolución reflejaba el desarrollo de los movimientos obreros nacionales. Fuera de España, los anarquistas habían quedado reducidos a pequeños grupos aislados. Sólo en los Países Bajos, en Italia y en los sindicatos franceses, disponían de una influencia perceptible. La II Internacional creó por primera vez, en su Congreso de París en 1900, los instrumentos técnicos para la colaboración internacional de sus organizaciones filiales. Se establecieron un secretario internacional, una oficina internacional socialista y un comité interparlamentario. Sede del secretariado era Bruselas y Emile Vandervelde fue su primer Presidente. La oficina constaba de dos representantes de cada partido afiliado. La presión sindical, que se hizo notar sobre todo con la creciente importancia de los acuerdos tarifarios, condujo a una lenta reducción de la jornada laboral media. Pero en ningún país pudo alcanzarse la meta del congreso fundacional de la II Internacional: la jornada de ocho horas.

Entre 1905 y 1907, Europa atraviesa un periodo de pre-guerra - que sirve de revulsivo a una de las tendencias del sindicalismo revolucionario -la antimilitarista-; así, Griffuelhes va a Berlín al objeto de -

(1) Victor Griffuelhes. "L'Action Syndicaliste". Riviere, 1908; Las discusiones Amiens y Marsella, y la Conferencia Internacional de Dublin, Le Mouvement Socialiste. 19 Septiembre 1903.

(2) Rubens Iscaro. Historia del Movimiento Sindical. Edit. Fundamentos. Buenos Aires, 1973

(3) Roger Corun y Janin Lagueau. Hiérarchies et classes sociales. Armand Colin. París, 1969

preparar con la central sindical alemana demostraciones de masas en contra de la guerra. Así, en octubre de 1906, el Congreso de Amiens aprobó con toda solemnidad una declaración en favor de la autonomía - del movimiento obrero y el mantenimiento de la independencia con respecto a los partidos políticos. La crisis europea, que es asimismo la crisis del movimiento sindical europeo, culminará con la guerra.

4. - El movimiento obrero en la época del fascismo.

Al salir de la primera guerra mundial, apareció con mucha claridad que los Estados Unidos habían sido los auténticos vencedores de ella. Su aparato de producción funcionaba a pleno rendimiento y potencia, e hizo de los victoriosos aliados sus deudores.

Los sectores socialistas revolucionarios del movimiento obrero europeo no querían conformarse con este resultado. A primeros de marzo de 1919, se reunió en Moscú el congreso fundacional de la Internacional Comunista. Al celebrarse a finales de julio de 1920 su segundo congreso mundial, la decisión sobre el curso futuro en Europa estaba tomada ya, si bien la clase obrera no había llegado aún a ser consciente de tal decisión. Consideraban la derrota del movimiento obrero revolucionario como un revés pasajero, pero no su fin (1). Es en esta década cuando se produce la escisión entre socialismo y comunismo - que marcará un hito en el futuro político europeo y a la que aludiremos al ir estudiando los distintos países.

Ni los partidos reformistas, ni los comunistas, se mostraron a la altura de la crisis económica que se produjo a mediados de 1929. Esta crisis y el paro general que la siguió, hicieron posible en todos los países un enérgico ataque de los patronos contra el nivel de salarios - existente y los derechos sociales de los trabajadores. Las organizaciones reformistas de trabajadores no pudieron oponer ninguna resistencia eficiente, pues confiaban en la legalidad del estado democrático -- burgués y se asustaban de las acciones de masas, extraparlamentarias que, en semejante situación, pueden desembocar fácilmente en luchas revolucionarias. Los comunistas se sentían muy alejados de los trabajadores reformistas, toda vez que estos últimos no secundaban los llamamientos a la lucha que hacían los primeros, ni despertaban eco alguno sus manifiestos y propuestas. Además, ya antes habían sido expulsados los comunistas de gran parte de las empresas por su política de esci-

(1) Luis Fabbri. Sindicalismo y Anarquismo. F. Sempere y Compañía. Valencia, 1935, pág. 55

sión sindical. El partido comunista se convirtió, sobre todo en Alemania, en un partido de parados. Ahora bien, con solo parados se pueden organizar manifestaciones callejeras, pero ninguna lucha política eficaz.

Como el escindido movimiento obrero no ofrecía a las capas medias amenazadas por la crisis, a los empleados y funcionarios, ninguna eficaz defensa de sus intereses sociales y tampoco parecía representar ya ningún poder real, éstos pusieron su esperanza en el fascismo. En todos los países de Europa tuvo lugar un desarrollo paralelo.

El movimiento fascista -fundado en una exaltación del concepto - de las nacionalidades-, arraigó de forma inmediata en gran parte de Europa (1).

5. - El Movimiento Obrero en Europa después de la II Guerra Mundial.

Como consecuencia de la II Guerra Mundial, la Unión Soviética amplió notablemente su zona de influencia gracias a las victorias del ejército rojo y colocó, en los Estados vecinos, gobiernos que le eran favorables y que, en la mayoría de los casos, se vinculaban con el movimiento obrero de la III Internacional. Estos gobiernos pronto transformaron la estructura social de sus países (2).

Dentro de los territorios afectados por el desarrollo del capitalismo industrial en el mundo, hubo, por de pronto, un total desplazamiento del equilibrio de fuerzas. Inglaterra había tenido que sacrificar su flota comercial, sus reservas de divisas y una gran parte de sus créditos - en el extranjero a su más importante proveedor de material de guerra, - los Estados Unidos. Francia se encontraba en bancarrota y, además, junto a los Países Bajos se hallaban empeñados en la lucha contra la revolución colonial en Indochina e Indonesia.

En cambio, los EE. UU. habían podido superar la II Guerra Mundial, desde la ley de préstamos y arriendos del 17 de marzo de 1941, primero como proveedor de Inglaterra y después, desde el ataque a Pearl Harbour y la declaración alemana de guerra en diciembre de 1941, como potencia beligerante, las últimas huellas de la crisis económica.

Los EE. UU. se habían convertido en la gran potencia acreedora frente a todos los demás estados. Los pedidos de material de guerra ha-

(1) P.M.Sweezy. The theory of capitalist development. Oxford University Press. New York, 1942; pág. 175

(2) J. M. Vincent. Problèmes d'une stratégie socialiste. Rev. Int. de Sociologie nº 7

bían brindado al poder público la posibilidad de aportar las enormes sumas necesarias para la investigación atómica y, finalmente, para la fabricación de la bomba atómica e instalación del sistema de radar.

Tal era el fondo de política mundial en el que hubo de llevarse a cabo la reconstrucción y la política de las organizaciones sindicales y políticas de la clase obrera en los países europeos después de la guerra y en el que tuvieron más o menos que integrarse, ya que eran demasiado débiles para jugar un papel por su propia cuenta.

El Partido Laborista británico había entrado en 1940, después de la derrota de Francia, en el gabinete de Churchill. En dicho gobierno introdujo, junto con los intelectuales liberales, importantes reformas sociales. El Plan Beveridge había sido desarrollado en 1942, bajo el ministro de Trabajo socialista Ernest Bevin, la reforma democrática de la enseñanza se inició en 1944, con la Education Bill. Pero el Partido Laborista no estaba dispuesto a continuar la coalición después de terminada la guerra. Al fin venció con una gran superioridad en las elecciones parlamentarias del 5 de julio de 1945 (1).

Con casi 12 millones de votos, había ganado, frente a las elecciones de 1935, 3,6 millones de electores y disponía de mayoría absoluta en el parlamento por vez primera en su historia.

El gabinete laborista llegó al poder en un momento en que la situación económica del país limitaba considerablemente su libertad de actuación. No obstante, el gobierno Attlee pudo llevar a cabo grandes reformas de política interior en favor de la clase obrera y de la democratización de Inglaterra.

El mismo gobierno laborista que procedió a nacionalizar la industria minera, se vio obligado a contrarrestar las medidas de socialización postuladas en Nord-Westfalia por los dos partidos obreros y el ala de trabajadores de la Unión Cristiano-Democrática (CDU), llegando al extremo de prohibir -mediante la presión ejercida por los EE. UU.- el funcionamiento del parlamento de Nord-Westfalia.

(1) Op. cit. Rubens Iscaro, pág. 113, ss. -También: H. Pasdermadjian. - La Deuxième Révolution Industrielle. - Presses Universitaires. - París, - 1959. - Jesús Salvador y Fernando Almendros. - Panorama del sindicalismo Europeo. - vol. I. - Edit. Fontanella. - Barcelona, 1972. - R. A. - Lester. - As Union mature. - Princeton University Press. New York, 1958.

En las elecciones parlamentarias de 1950 pudo, sin embargo, el Partido Laborista elevar sus votos a 13,3 millones. Los conservadores obtuvieron 12,4 millones de votos. La aritmética del derecho electoral relativo inglés hizo, no obstante, que la mayoría del partido obrero quedara reducida a cinco mandatos. En las elecciones parlamentarias de 1951 perdió el Partido Laborista la mayoría en el Parlamento. Con ello quedaba el movimiento obrero alejado por más de un decenio de la dirección política de la única gran potencia occidental, sobre la cual había podido ejercer una decisiva influencia en el periodo que sigue a la segunda gran guerra.

El Partido Laborista no fue derrotado en las elecciones de 1951 porque hubiese perdido a sus electores; su participación en los votos emitidos había, al contrario, aumentado del 47,8 al 48,8%. Pero el derecho electoral relativo en distritos aislados y la circunscripción territorial de índole electoral favorecían a las capas medias independientes y a las capas elevadas de los empleados a costa de los obreros industriales, que vivían conglomerados en barrios cerrados.

El nuevo gobierno laborista de Harold Wilson, que llegó al poder con escasa mayoría en las elecciones de octubre de 1964, se ve de nuevo enfrentado al problema de tener que resolver su dilema económico, herencia de los anteriores gobiernos predecesores. El aumento de votos a favor del Partido Laborista, había demostrado que, en una sociedad moderna, los debates internos del partido no tienen porqué paralizar la fuerza de un partido de trabajadores. La anterior situación se vuelve a repetir durante el nuevo mandato del gobierno laborista en 1972, que se encuentra en un déficit en la balanza interna sin precedentes y con la consiguiente postración económica y conflictividad social.

La situación más difícil, al final de la II Guerra Mundial era la del movimiento obrero alemán. Sólo unos pocos de entre sus dirigentes habían sobrevivido a las cárceles y campos de concentración del III Reich. Las potencias occidentales de ocupación autorizaron, después del acuerdo de Postdam, el funcionamiento tanto de partidos políticos como de organizaciones sindicales. Cuando más tarde los soviéticos realizaron la unificación entre el SPD y KPD al objeto de formar el Partido Unificado Socialista (S. E. D.), fue considerada tal operación, tanto por los trabajadores de las otras zonas aliadas, como por los de Berlín,

como la absorción del SPD en un KPD controlado por la Unión Soviética. En consecuencia, esta política sirvió para reforzar la autoridad de Kurt Shumacher entre los trabajadores socialdemócratas (1).

Cuando los comunistas fueron desalojados de sus posiciones, al extenderse la "guerra fría" desde los últimos meses de 1947 y principios del 48, se vió que ya no disponían del relativo apoyo de la clase obrera de Alemania occidental.

Cuando en 1949, por consignas de las potencias de ocupación surgieron los dos Estados parciales alemanes, la escisión realizada sobre la base de la Conferencia de los Seis, de Londres, tuvo como consecuencia la fundación de la República Federal; a continuación, la URSS transformó su zona de ocupación en la República Democrática Alemana. En la República Federal la ayuda del Plan Marshall inició un auge de la coyuntura y de la productividad que, favorecida por la incipiente acción del rearme en los demás países occidentales, elevó, bajo la continua presión de las organizaciones sindicales, el nivel de vida del trabajador alemán occidental de modo tan extraordinario que no se encuentra un caso paralelo en la historia de la clase obrera alemana.

En la época de la fundación de la República Federal, los trabajadores mantenían aún serias luchas en pro de una transformación de la estructura capitalista de la sociedad, como por ejemplo en la gran huelga de noviembre de 1948. El congreso fundacional de los sindicatos (D. G. B.), en 1949, exigía planificación económica, socialización de las industrias decisivas y total derecho de cogestión de los trabajadores. Todavía en 1951, se logró imponer una ley de cogestión para la industria minera y la del hierro y el acero mediante la amenaza de la huelga. Pero cuando en 1952 se perdió la batalla de la ley de constitución de empresas, la energía de los sindicatos se paralizó ante la cuestión de la transformación de la estructura social.

Los sindicatos han trabajado con éxito por el aumento de salarios, la reducción de la jornada laboral y mejoras sociales de todo tipo; pero se han adaptado prácticamente a la estabilización del viejo orden social y aceptaron el papel que les atribuye la doctrina social cristiana y, más tarde, los teóricos del S. P. D.; el de no ser enemigo de clase, sino 'par

(1) Op. cit. Wolfgang Abendroth. - pág. 251 ss.

te contratante social" del capital. Las manifestaciones espontáneas de los trabajadores contra la remilitarización que comienza en 1950-51, quedó neutralizada por la vacilante postura del S. P. D. y de la mayoría de los dirigentes sindicales.

Cuando en 1956 dió el S. P. D. su aprobación a las modificaciones de la constitución, necesarias para el rearme no se registró ninguna oposición importante. El movimiento que empezó a continuación contra el rearme atómico de la Bundeswehr fue aislado por los dirigentes de las organizaciones socialdemócratas. Así, en 1964, el congreso del partido del S. P. D. en Karlsruhe, dió su asentimiento a los planes de un potencial atómico multilateral con sólo dos votos en contra.

Desde 1953, el S. P. D., perdidas las elecciones ese año, comenzó a adaptarse a la nueva situación. Teniendo en consideración que casi el ochenta por ciento de la población activa eran trabajadores, la socialdemocracia de los años cincuenta tuvo que plantearse el elegir entre mantenerse en una perspectiva real y auténticamente socialista, y, en contra partida, conformarse a largo plazo con su papel de oposición, o intentar llegar al poder. Es decir, convertirse en un moderno partido de masas -- que, para conseguir la mayoría del electorado, arrojará su ideología -- marxista.

En el Congreso de Bad Godesberg, en 1959, el partido socialdemócrata se decidió por esta segunda vía con el éxito conocido. Los tácticos de la socialdemocracia se dieron perfecta cuenta y siguen en la actualidad con el mismo criterio de que cuanto menos socialismo tengan, mayores posibilidades existen de ganar las elecciones. Así, en las elecciones de 1969, la SPD contó en su coalición con la FPD con un total de 254 escaños y el 48,5% de los votos, frente a los 242 escaños de la coalición CDU-CSU, a la que votó el 46,1% de los electores. En las posteriores elecciones de 1972, adelantadas al perder el Gobierno la escasa mayoría obtenida en 1969, la coalición socialdemócrata liberal pasó a tener 271 escaños con los votos del 54,3% del electorado; es decir, la alianza socialdemócrata-liberal logró una mayoría de 50 escaños en el Bundestag, que, aunque -- disminuída, ha conseguido mantenerse en las elecciones de 1976.

En la sociedad neocapitalista, sin embargo, la mayoría de las -- cuestiones sociales y políticas se deciden con intervención del Estado. -- Una conciencia meramente sindical que no tenga una expresión política no

basta, pues, para dirigir las luchas cotidianas en cuanto una crisis política o económica perturbe el sosiego de la sociedad coyuntural.

En Francia, el partido comunista (P.C.F.) había sido reforzado por la lucha de la resistencia, convirtiéndose en partido de la misma categoría que el S.F.I.O. cuando se celebraron las primeras elecciones en octubre de 1945. El P.C.F. obtuvo el 26,1% de los votos, el S.F.I.O. el 23,4. Después de la eliminación de los comunistas de la coalición gubernamental, su influjo se redujo, pero el P.C.F. sigue siendo el partido que tiene la posición más importante en la establecida Confederación General del Trabajo (C.G.T.). La C.G.T. es hoy el sindicato más fuerte de los trabajadores industriales. Miembro de la Federación Mundial de Sindicatos. El S.F.I.O. se comprometió seriamente en la época de la IV República al aceptar totalmente la ideología de la "guerra fría", y la guerra de Indochina y Argelia más tarde. De ahí que pequeños grupos de intelectuales y obreros fundaran el Partido Socialista Unificado (P.S.U.) (1).

La influencia sindical de la Force Ouvrière (F.O.), socialista moderada, es relativamente débil. Mucho más fuerte es el movimiento sindical cristiano, el cual, por otra parte, está tan radicalizado -- por sus luchas salariales que, en 1964, decidió eliminar la denominación "cristiana". Este movimiento exige, como la C.G.T., reformas sociales y representa conscientemente intereses de clase. Después de la constitución de la V República, bajo la presidencia de De Gaulle, -- también el S.F.I.O. comenzó a orientarse de nuevo en los programas de la izquierda. Para las elecciones municipales de 1965 en los alrededores de París y barrios de esta capital, el P.C.F., el P.S.U. y el S.F.I.O. se reunieron en una alianza electoral para poder vencer a De Gaulle. La ideología del ala derecha del S.F.I.O., dirigida por Gaston Defevre, correspondía a la del S.P.D., mientras que la mayo-

(1) Wolfgang Abendroth. - op. cit.; Rubens Iscaro. - op. cit. - También: François Borella. - Les partis politiques dans la France d'aujourd'hui. París, 1973. Seuil, pág. 213.
El P.S.U. nació el 3 de abril de 1960 de la fusión en una sola organización del Partido Socialista Autónomo, de la Unión de la Izquierda Socialista y de la Tribuna Comunista. - El P.S.U. se definió como "un partido revolucionario, órgano de la conciencia de clase del proletariado e intelectual - textos del Congreso de 1971- (en 1968, obtuvo en las elecciones el 3,94%, llegando casi al 4% en las últimas).

ría del partido en torno a Mollet defendía ideas tradicionales de social-democracia reformista.

Recordemos que en mayo-junio de 1958, Guy Mollet facilitó la -vuelta al poder del general De Gaulle aliándose con la derecha y, en consecuencia, produciendo una escisión en el ala más izquierdista del partido, que más tarde participará en la fundación del P. S. U.

La S. F. I. O. estaba fuertemente implantada en un pequeño número de departamentos (Nord, Pas-de-Calais, Bouches-du-Rhône, Sud-Ouest). En 1958 obtuvo el 15,5 por ciento de los sufragios emitidos en -las elecciones legislativas (primera vuelta); bajando en un millón de vo-tos en las elecciones de 1962.

En su 51º Congreso, en 1963, el Partido Socialista se asigna una doble tarea: "agrupar a todos los que en Francia mantienen ideas socia-listas" y "realizar una coalición de demócratas, susceptible de imponer un gobierno de izquierdas" (1).

La S. F. I. O. acepta el 29 de julio de 1965, el proyecto Mitterrand de crear una "federación demócrata-socialista". Así, el 9 de diciembre de 1965, se constituye la Federación de la Izquierda Demócrata y Socia-lista.

El movimiento obrero francés conquistó, a pesar de su escisión en el período del auge coyuntural, un nivel de salarios equivalente al de los trabajadores de la R. F. Alemana. Además de los derechos jurídico sociales, sobre todo la promoción familiar y el seguro de vejez, son mucho mayores. Estos éxitos, relativamente brillantes, no han conseguido, sin embargo, destruir en Francia la conciencia de clase. En las elecciones para la Asamblea Nacional, en 1961, obtuvieron el primer escruti--nio, que es el que permite reconocer las tendencias políticas de los electores, el P. C. F. 21,8%, el P. S. U. 2,4% y el S. F. I. O. 12,6% de los votos emitidos. Ya en las elecciones celebradas el 4 y 11 de marzo de --1973, el Partido Socialista -que sustituyó al S. F. I. O. - y los radicales socialistas y comunistas -que se presentarán conjuntamente como Unión de la Izquierda Socialista y Demócrata- obtuvieron 90 y 73 puestos de diputados respectivamente. En la anterior asamblea el Partido Socialista tenía 57 y el Comunista 34, lo que da una clara idea de su avance.

(1) François Borella. Les partis politiques dans la France d'aujourd'hui. Seuil, París, 1973; pág. 148 y ss.

También en Italia pudieron los trabajadores, sobre todo en la zona intensamente industrializada del norte del país, mejorar en gran medida su situación en el período de coyuntura, si bien no alcanzaron el nivel salarial que existe, por ejemplo, en Francia y Alemania. También en Italia fueron eliminados del gobierno por la "guerra fría" los comunistas, dirigidos por Palmiro Togliatti y Luigi Longo. Pero los socialistas bajo Pietro Nenni, siguieron fieles a la solidaridad con sus aliados de ayer en la lucha contra el fascismo.

Del P. S. I. se separó en 1942 el partido social-demócrata P.S.D.I. bajo Giuseppe Saragat. Se veía en la obligación de defender contra la URSS no en el orden social capitalista, pero sí la democracia en alianza con los EE. UU. Comunistas y socialistas se aliaron en las elecciones parlamentarias de 1948, formando el Fronte Democrático Popolare y obtuvieron el 30,7%. En el movimiento sindical se ha mantenido la alianza socialista-comunista, y la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, dirigida por los socialistas de Nenni y los comunistas, sigue siendo el sindicato más fuerte de Italia. Sus más poderosos contrincantes son los sindicatos cristianos, relativamente radicales, mientras que el sindicato italiano integrado en la Federación Internacional de Sindicatos Libres es bastante débil. La alianza política entre los dos partidos obreros se quebró en 1956, después del levantamiento húngaro (1).

Lo mismo que el partido social-demócrata, también el P. S. I. formó parte de la coalición gubernamental del "centro izquierda". A causa de esta coalición, se separó del P. S. I. un pequeño partido, el Partido Socialista de la Unidad Proletaria (P. S. I. U. P.) bajo Vecchetti y Lelio Basso; basado fundamentalmente en la asociación socialista juvenil, en los dirigentes sindicales de matiz más izquierdista, y en algunos intelectuales de tendencia socialista.

En las elecciones regionales de noviembre de 1964, obtuvieron los comunistas el 26% (frente al 25,6% en las elecciones parlamentarias de 1963), el P. S. I. U. P. 2,9% (en 1963 formaban aún parte del P. S. I.), el P. S. I. 11,3% (1963: 6,3%) de los votos. Los comunistas que aspiraban a un frente popular de los cuatro partidos obreros con el ala izquierda de los cristiano-demócratas, ayudaron a finales de 1964 al social-demó

(1) Georges Lefranc. Le syndicalisme dans le monde. Presses Universitaires. París, 1949; pág. 87 y J. Salvador y F. Almendros. Panorama del Sindicalismo Europeo, op. cit. col. I

crata Saragat en su triunfo en las elecciones para la presidencia.

Con respecto a las elecciones correspondientes a 1972 y 1975, se aprecia que la Democracia Cristiana ha experimentado un retroceso del 3,2% y el Partido Liberal del 1,4%, mientras que el Partido Comunista ha visto incrementarse su porcentaje en votos un 4,9% y los Partidos Socialista, Socialdemócrata y Republicano, incrementos del 2,4, 0,5 y 0,4% respectivamente. Así, el número de escaños en la Cámara no pasó desde 1972 a 1976 de 266 a 262, para la Democracia Cristiana (con pérdida de 4); el Partido Comunista pasó de 179 a 228 (con una diferencia a favor de 49 escaños) y el Partido Socialista de 61 a 57 (es decir, perdió 4 puestos). Con respecto al Movimiento Sindical Italiano (M. S. I.) de signo derechista, experimentó una pérdida, en igual tiempo, de 21 escaños en la Cámara de Diputados. En las últimas elecciones, celebradas en 1976, se ha radicalizado la política italiana en dos bloques claramente contrapuestos: democracia cristiana y comunistas.

Con respecto al Senado y para el período señalado de las dos elecciones de 1972 y 1976, la Democracia Cristiana se mantuvo con el mismo número de senadores, es decir, 135; el Partido Comunista se incrementó con 22, pasando de 94 a 116; con respecto al Partido Socialista, perdió 4 escaños, al pasar de 33 a 29 puestos; y los M. S. I. pasaron de 22 a 15 puestos, perdiendo 11 escaños. En ningún otro país de Europa, salvo en Francia e Italia, constituyen los comunistas un partido fuerte y con gran influencia sobre los sindicatos, salvo en Finlandia en que el partido por ellos controlado alcanzó en las elecciones municipales de octubre de 1964 el 25% de los votos, los socialdemócratas el 27% y un pequeño grupo radical-socialista el 1%, tendencias confirmadas en las siguientes elecciones legislativas.

En todos los demás países europeos de Occidente, la socialdemocracia es mucho más fuerte que los partidos comunistas o radical-socialistas. Pero sólo en Suiza y en Holanda defiende ideas semejantes a las del S. P. D. Sólo allí han abandonado la concepción de que representan los intereses de clase de los obreros y de los demás trabajadores, y que deben sustituirse la propiedad capitalista privada sobre los medios de producción por la propiedad social. De todos modos, la socialdemocracia se mantiene aún en Holanda vinculada a algunos elementos de su antigua

teoría social, y en Suiza, al menos el ala izquierda del partido que sigue defendiendo el pensamiento socialista.

Ambos países proporcionan a sus trabajadores un nivel de vida relativamente elevado y buenas prestaciones sociales. En los Países Bajos, en las elecciones parlamentarias de julio de 1963, el Partido del Trabajo, socialdemócrata moderado, obtuvo 1,75 millones de votos y 43 escaños - (frente a 1,8 millones y 48 escaños en 1959), mientras que los comunis--tas obtuvieron 0,7 millones de votos y 4 mandatos (en 1959: 0,14 y 3 es--caños) y el Partido Socialista Pacifista, radical-socialista, 0,19 millones de votos y 4 mandatos (1959: 0,11 y 2 escaños). Para las elecciones de - 1972, el Partido del Trabajo obtuvo 43 puestos en la segunda cámara y 2 millones de votos; el Partido Católico (K. V. P.) 27 escaños con 1,3 millo--nes de votos; los liberales (V. V. D.) 22 puestos y un millón de votos; los comunistas 7 escaños y 330.000 votos, y el Partido Socialista-Pacifista - 2 escaños con 111.000 votos (1).

En Suiza, las elecciones parlamentarias de octubre de 1963 dieron como resultado para la social-democracia 26,7% de los votos (1959: 26,6%), para el Partido del Trabajo, comunista, 2,2% (1959: 2,8%).

Los partidos social-demócratas escandinavos, que gobiernan en - sus países desde hace decenios, y que han logrado un alto nivel de vida e impuesto unas amplias prestaciones sociales, sin transformar las condi--ciones de la propiedad, siguen manteniend**o**, teóricamente al menos, al ala izquierda de sus organizaciones, el objetivo de una transformación socia--lista de toda la sociedad. En los tres países existen a su lado pequeños - partidos comunistas, de los cuales el sueco ha ganado importancia en los últimos años; ha superado el dogmatismo de sus viejos comienzos y busca una alianza más estrecha con los socialistas de los otros países escandi--navos. A estos hay que añadir aún en Dinamarca los partidos socialistas - de izquierda, que se denominan Partido Popular Socialista, y que están en contra de la presencia de sus países en la OTAN. En Noruega, obtuvieron en las elecciones parlamentarias de 1969: el partido obrero (socialdemó--crata) 805.000 votos y 74 mandatos, el Partido Popular Socialista 39.000 votos y 2 mandatos, mientras que los comunistas, con 49.000 votos, no - obtuvieron ningún escaño. En las elecciones correspondientes a 1973, el

(1) Keesing's Contemporary Archives. Enero 15-21, 1973; pág. 25.683

Partido Obrero obtuvo 62 escaños, la Alianza Socialista 16 (no tenía nin na en 1969); el Partido Cristiano 20 (en 1969 obtuvieron 14); el Partido - de Centro (agrario) 21 escaños (detentaban 20); y los Conservadores mantu vieron los 29 puestos de las elecciones anteriores (1).

Las elecciones parlamentarias suecas de septiembre de 1964 dieron como resultado para los socialdemócratas 1,95 millones de votos y 117 mandatos (frente a 114 escaños en 1960), para los comunistas 8 manda tos y 220.000 votos (frente a 5 escaños en 1960) (2). Las últimas eleccion es celebradas en el otoño de 1976 han desplazado a los socialdemócratas del poder que detentaban por más de cuarenta años, dando paso a una coalición de los restantes partidos.

En Dinamarca, en las elecciones parlamentarias de septiembre - de 1964, frente a 1,1 millones de votos socialdemócratas (76 mandatos), hubo 150.000 votos (10 mandatos) para el Partido Socialista Popular y - 30.000 votos para los comunistas (que no obtuvieron ningún mandato parla mentario). En las elecciones de 1973 y 1975, los socialdemócratas obtu vieron 46 y 53 escaños respectivamente; el Partido Socialista Popular 11 y 9 para los mismos años y, los Comunistas 6 y 7 escaños respectivamen te. Los Demócrata-Liberales fueron los que vieron incrementada en mayor medida su presencia en el Parlamento, pasando de 22 puestos en - 1973 a 42 escaños en las elecciones de 1975; mientras que el Partido Progre sista pasó de tener 28 escaños parlamentarios en las elecciones de - 1973, a 24 puestos en las de 1975 (3).

La dirección del partido socialista belga es relativamente moderada, aún cuando los sindicatos de este país tengan un gran espíritu combativo. También los sindicatos cristianos de Bégica se muestran muy combativos en cuestión de salarios. La huelga general contra la denominada -- "ley de saneamiento" del gobierno Eyken, en diciembre de 1960 y enero - de 1961, demostró que el alto nivel de vida de los trabajadores belgas no ha aminorado en lo absoluto su disposición de lucha. En las elecciones - parlamentarias de marzo de 1961 obtuvieron los socialistas el 36,7% (en 1958 el 36,8%), los comunistas el 3,1% (en 1958, el 1,9%) de los votos. -

(1) Keesing's Contemporary Archives. Noviembre 5-11. 1973; pág. 26.181

(2) J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 193 y W. Abendroth, op. cit.

(3) Keesing's Contemporary Archives. Febrero 3-9; 1975, pág. 26.941.

A finales de 1964 y principios del 65, se formó el ala radical del partido socialista en torno al grupo federalista valón y a las revistas "La Gauche" y "Links", un nuevo partido socialista de izquierda; de los comunistas se ha separado un pequeño partido prochino.

Para las elecciones parlamentarias de 1974, los Cristiano-Socialistas obtuvieron el 32,3% de los votos y 72 escaños (en las elecciones de 1971 consiguieron el 30% de los votos y 67 puestos); el Partido Socialista 59 escaños y el 26,7% de los votantes (en las elecciones de 1971 obtuvieron 61 escaños y el 27,3% de los votos); en cuanto al Partido Comunista, tuvo un 3,2% de votos y 4 escaños (en 1971: 5 puestos y el 3,1% de votantes) (1).

La escisión del movimiento obrero europeo continental repercute -- muy desfavorablemente en las agrupaciones europeas de los países de la -- Comunidad Económica Europea, el Euratom y de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, porque en estas instituciones se deciden importantes -- cuestiones de índole político-económica que tienen indudables consecuencias sobre la política social. Ahora bien, sin la colaboración de todas las organizaciones del movimiento obrero, no se puede crear ningún tipo de contrapeso de los intereses de los patronos y de los gobiernos.

Por último, señalar aquí y ahora que el papel que ha desempeñado y está llamada a desempeñar la democracia cristiana en el contexto de relaciones socio-laborales a nivel nacional y supranacional es básico (2).

Así, desde Sully, Penn y Leibniz, en el siglo XVII, hasta los llamados "Padres de Europa", los convergentes intentos de construcción europea de nuestros días y, en el plano histórico de las exigencias del tiempo, a los Papas Pío XII, Juan XXIII y Pablo VI, comprendido algún proyecto tan socialmente sugestivo y anticipador como el de Buchez, en el primer tercio del siglo XIX, con su idea de una Europa cristiana socialista (3), subrayan elocuentemente el papel histórico de la Iglesia Católica.

(1) Ib. Mayo 27 junio 2. 1974, pág. 26.533

(2) Michael P. Fogarty. Historia e Ideología de la Democracia Cristiana. Edit. Tecnos. Madrid, 1964; pág. 7

(3) Ver: D. de Rougemont. Ving-huit siècles d'Europe. La conscience européenne à travers les textes. París. Payot, 1961. H. Burgmans. L'idée européenne, 1920-1970. De Tempel. Bruges 1970. El dossier de E. Gruter. L'idée européenne. A Colin. París, 1971 y la obra de Antonio Truyol. La integración europea, idea y realidad. Tecnos. Madrid, 1972. pág. 81 y s. s.

La concreción actual de esta trayectoria la marca el tiempo del Concilio Vaticano II, que afirma es tiempo de reencuentros (1), afirmándose la Iglesia en su voluntad de respeto y servicio al mundo, obligando al cristiano a una rectificación crítica constante de la política (2).

A continuación, procedemos a analizar las organizaciones sindicales de los países europeos que, por su especial normativa y fuerza social, otorgan una noción más concreta del grado y forma de participación de estas organizaciones en sus países en particular, y en el movimiento político y social europeo en general.

Hemos escogido los seis países de la Comunidad Económica Europea que pensamos son los más representativos -tanto cualitativa como -cuantitativamente- en el marco sindical. Hemos seguido una clasificación alfabética -válida como cualquier otra-, en el orden de exposición de cada país, volviendo a reiterarnos en el sentido de que se ha partido en el estudio de la fecha de terminación de la II Guerra Mundial, puesto que un análisis de la Historia del Sindicalismo en su totalidad sería analizar los pormenores socio-económicos del siglo XIX, cuestión ésta suficientemente estudiada por la doctrina y especialistas en el tema.

El análisis de las respectivas Centrales Sindicales Europeas son -como enunciamos y razonamos con anterioridad- objeto de estudio en la tercera parte del trabajo.

(1) Phillippe de la Chappelle. La declaration universelle des droits de l'homme et le catholicisme. L. G. D. J. París, 1967; pág. 7

(2) Cfr. R. de Montvalon. op. cit. pág. 14

SEGUNDA PARTE
=====

CAPITULO PRIMERO

ALEMANIA

1. - Introducción

En Alemania les estaba prohibido, a mediados del pasado siglo y, luego, bajo la dominación del nacionalsocialismo, a los obreros, el asociarse libremente. Se les negaba o cercenaba el derecho a la huelga y, cuando al fin se les consintió, se encontraron en numerosas ocasiones con que las autoridades estaban de parte de los patronos. Ahora bien, la huelga es y ha sido siempre, el más eficaz medio de lucha obrera. De ahí que, por imperativo de su propia existencia, los sindicatos estén interesados en la forma del Estado, según que autorice o prohíba las coaliciones y las huelgas.

Para ellos es de gran trascendencia la Constitución escrita - que el Estado posea y la distribución del poder dentro del mismo.

Pero también en los Estados en que está garantizado el derecho de asociación y de huelga, es muy difícil que los sindicatos puedan cerrar los ojos a la política.

Los Sindicatos, como el mundo en que viven, se han transformado.

2. - Los antecedentes históricos del Sindicalismo alemán.

Los comienzos del movimiento sindicalista alemán se remontan a la Revolución de 1848, aglutinándose en torno a opciones políticas. En este sentido, podría afirmarse que, en su origen, están más próximos al nacimiento del sindicalismo en Francia que al de Inglaterra.

Alemania, hasta principios del siglo XIX era esencialmente rural, dividida en dos grandes zonas: la del Oeste, con pequeñas propiedades campesinas sometidas a derechos casi feudales, y la del Este, - propiedad de la aristocracia militar. En medio Berlín.

Tras las guerras de liberación en contra de Napoleón, Harden-

berg organizó la repartición de las tierras. El campesino pasó a ser propietario a condición de cederle un tercio al señor.

La clase obrera industrial se constituye más lentamente que, por ejemplo, en Inglaterra o Francia; a mediados del siglo XVIII tenían unos 700.000 trabajadores que representaban un 4% de la población activa; mientras que los artesanos representaban un 4% en Baviera y un 9% en Prusia.

Después de los días de la Revolución de 1848, empezó en los años sesenta del siglo XIX el periodo propiamente fundacional de los Sindicatos, al producirse el paulatino relajamiento de las prohibiciones de asociarse, hasta entonces absolutamente estrictas.

En 1863 Lasalle funda el Partido Socialista. Un año más tarde el obispo Ketteler, en su alocución en la Catedral de Maguncia, afirma las bases del futuro sindicalismo cristiano en Alemania. Al constituirse las Asociaciones Obreras Educativas alemanas, tres personajes serán los dirigentes del naciente sindicalismo alemán: Wilhelm Liebknecht, Johann Baptist van Scheweitzer y August Bebel. De ellos surgió en 1868 el impulso definitivo para la fundación de los Sindicatos. Paralelamente, los liberales Max Hirsch y Franz Duncker constituyeron los Sindicatos vinculados al Partido Progresista Alemán.

Los Estados alemanes no derogaron hasta la década de los sesenta las respectivas prohibiciones de asociación. De 1850 a 1870, Alemania atravesó una época turbulenta. Era una época de industrialización. En 1858 se habían empleado en la industria alemana 0'26 millones de caballos de fuerza; en 1870 fueron 2'48 millones (1). La industrialización, al contrario de lo ocurrido en Inglaterra con sus viejas manufacturas, no ocasionó paro alguno; es más, creó nuevos puestos de trabajo. El proletariado industrial aumentó rápidamente. La población se elevó de 35'4 millones a 41 (2).

(1) Wolfgang Hirsch-Weber. Los Sindicatos en la política. Editorial Tecnos. Madrid, 1964, pág. 111

(2) W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 113 y Compás de cifras, Oficina Federal de Estadística, Bonn, Edición 1972, pág. 23 del cap. II

El desarrollo del obrero no marchó parejo. El que buscaba trbajo no podía esperar, el empresario sí podía hacerlo tranquilamente. Es natural que los salarios se mantuvieran bajos. Desgraciadamente, casi no existen exposiciones de las condiciones de vida de los obreros alemanes para aquella época que se puedan comparar con el trabajo - de Engels sobre la situación en los tiempos del capitalismo primitivo inglés.

Marx y sus discípulos creían que la total emancipación obrera no podía llevarse a cabo más que con la revolución social. Había pues que conseguir el poder estatal mediante la acción política.

En consecuencia, no es extraño que los seguidores de Marx, - Liebknecht y August Bebel a la cabeza, abogasen por la fundación de sindicatos; lo extraño es que también los discípulos de Ferdinand Lasalle organicen asociaciones, ya que el propio Lasalle los había tenido por inútiles, puesto que según su ley de bronce, el salario medio - nunca podrá ser superior a los gastos necesarios de subsistencia (1).

Pero su sucesor en la dirección de la Unión General Alemana de Trabajadores, Johann Baptist von Schweitzer logró que, en 1868, - se convocara un congreso para la fundación de sindicatos.

Paralelamente, e inspirados por los liberales Max Hirsch y - Franz Duncker, se constituyeron los sindicatos vinculados al partido progresista alemán.

Las asociaciones profesionales y los distintos sindicatos socialistas se mantuvieron independientes entre sí al comienzo. Hasta 1878 no fue convocado un Congreso General, que no llegó a celebrarse, pues el Reichstag (Cámara Baja) votó la "Ley contra los socialistas", encaminada a la destrucción del movimiento obrero, en consecuencia, todos los sindicatos social-demócratas tuvieron que suspender sus actividades. Durante los doce años que estuvo en vigor se persiguió a los

(1) W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 115 y Edouard Dolleans. Historia del Movimiento Obrero. Edit. Endebea, Buenos Aires, 1962

sindicalistas. Al derogarse la ley en 1890, el número de afiliados se elevaba a 278.000 (1) frente a los 50.000 miembros de 1877.

Las medidas de que fue víctima la social-democracia hicieron aconsejable, ya antes de la promulgación de la Ley de excepción de Bismark, separar en su organización al partido de los sindicatos. Pero los sindicalistas eran, excepto una minoría, electores del partido y muchos inclusive, sus afiliados. Se hablaba de las "tres columnas" de la social-democracia: el partido, los sindicatos y las cooperativas, como de eslabones en un movimiento unitario (2).

A comienzos de siglo hubo violentas discusiones en el movimiento obrero alemán con motivo de la huelga política. Se distinguía entre "huelga masiva" y "huelga general", sin que se definieran claramente las diferencias. Según la definición del libro de Henriette Rodand-Holst, muy leído en esos días, se equipara la huelga general a la revolución social.

La huelga masiva política pretende influir deliberadamente en las condiciones político-sociales, quiere ser "un arma de ataque o de defensa en la lucha de la emancipación proletaria contra el Estado -- burgués".

La idea de la huelga general es antigua. Mientras Engels la rechazaba, Bakunin y sus seguidores la incluyeron en sus programas. Con la irrupción del sindicalismo en los movimientos obreros de los países latinos ganó en consistencia. En los Congresos de la Internacional se le concibió como vehículo de la revolución social y como medio para impedir la guerra (3).

En los años 1904 y 1905, se produjeron en Alemania numerosas huelgas y paros masivos. La situación política era crítica y se temía que empeorase más todavía. Sajonia había restringido el derecho de sufragio y se esperaba que otros Länder, quizá hasta el mismo Reich, le secundaran. El movimiento obrero se encontraba ante la alternativa de

(1) Un siglo de Sindicatos Alemanes, Editado por la D. G. B. Edic. 1972, pág. 4. - Paul Umbreit, 25 Jahre Deutscher Gewerkschaftsbewegung - 1890-1915, Berlín, 1915, pág. 171-172

(2) W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 117 y W. Abendroth, Aufstieg und Krise der Deutschen Sozialdemokratie, Frankfurt del Main, 1964, pág. 23 ss.

(3) W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 127

transigir prudentemente o de intervenir con toda energía en la escena pública (1). Bernstein y Kantsky siguieron a la gran defensora de la - huelga masiva política como resorte político eficaz: Rosa Luxemburg, su obra *Massenstreik*, "*Partei und Gewerkschaften*", es toda una apo- logía de la huelga como medio.

Muy distinta fue la situación al estallar la guerra. Desde 1908 y, singularmente desde la huelga minera de 1912, se habían recrude- cido las persecuciones por parte de las autoridades. Estaba en juego la licitud del derecho de asociación. Se sucedían ininterrumpidamen- te los procesos en los que se prohibía a los sindicatos la creación de organizaciones.

Los sindicatos cristianos, a partir de 1894 estaban próximos a la agrupación denominada "*Centro Católico*" y, en 1913 agrupaban a unos 340.000 miembros, por 100.000 de los Hirsch-Dunnker, que, ac- tuaban en esta época siguiendo líneas afines al Partido Progresista, - de signo liberal democrático (2).

En 1914 se celebró el Congreso de Munich, aquí, los ánimos se encontraban más acalorados que en Colonia nueve años antes, pre- tendiéndose establecer un frente común. Mientras que en 1893 exis- - tían en el Reichstag cinco dirigentes sindicales, en 1912 eran ya 36, - es decir, el 32'7 por cien de la fracción social-demócrata.

A partir de 1914 surgieron en algunos sectores la necesidad - de encontrar cauces de colaboración orgánica entre los sindicatos y - se entablaron negociaciones al objeto de fundar una Comunidad Cen- - tral de Trabajo y de las Ligas Patronales; dicha Comunidad de Traba- jo que se constituyó el 26 de noviembre de 1918, sellando el pacto en- tre obreros y patronos (3).

La República de Weimar otorgó así libertad ilimitada de coali-

(1) Un siglo de sindicatos alemanes, op. cit. pág. 6 y *Das Argument*; - *Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*, Nr. 9/10 y - 11/12: *Die Arbeiterklasse im Spätkapitalismus*.

(2) Datos tomados de Jesús Salvador y Fernando Almendros: *Panorama del Sindicalismo Europeo*, Edit. Fontanella, Barcelona, 1972, pág. 33 y s. s.

(3) Ver: W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 129 y *Un Siglo de Sindicatos - Alemanes*, op. cit. pág. 6; así como J. Kuczynski: *Die Geschichte der Arbeiter in Deutschland von 1800 bis in die Gegenwart*, Berlin, 1947-48, pág. 35 y s. s.

ción sindical, siendo reconocidas la libertad contractual y la jornada de ocho horas. Las asociaciones patronales por una parte, y los Sindicatos por otra, pudieron convenir libremente las condiciones de salario y de trabajo. Con la Ley de Consejos de Empresa de 1920, por la que se luchó apasionadamente, alcanzaron la mayor parte de los trabajadores los primeros, aunque débiles, derechos empresariales internos. Ya en tiempos del Kaiser surgieron los seguros de invalidez, enfermedad y accidentes, principios de un amplio sistema de seguridad social. En 1927, se les agregó el seguro de desempleo.

A continuación, señalamos el número de miembros con que las organizaciones sindicales contaban en estos años:

<u>Año</u>	Sindicatos <u>Libres</u>	<u>Número de Afiliados</u>		<u>Total</u>
		Sindicatos <u>Cristianos</u>	Sindicatos <u>Hirsch-Dunncker</u>	
1918	1.664.991. -	404.682. -	113.792. -	2.183.465. -
1919	5.479.073. -	858.283. -	189.831. -	6.527.187. -
1920	7.890.102. -	1.076.792. -	225.998. -	9.192.892. -
1921	7.567.978. -	986.343. -	224.597. -	8.778.918. -
1922	7.895.065. -	1.049.406. -	230.612. -	9.175.083. -

Fuente: J. Almendro; Panorama del Sindicalismo Europeo, Edit. Fontanela, Barcelona, 1972, pág. 35.

Como puede apreciarse, el mayor contingente con cerca del 75 por cien, corresponde a los Sindicatos Libres, seguidos por los Cristianos, en el intervalo entre la prohibición y la aprobación de la organización en forma de organizaciones sindicales, el aumento experimentado es espectacular a todas luces, pasando de un total de afiliados de 2.183.465 en 1918 a 6.527.187 en el siguiente año, con un incremento aproximado del 315 por 100, para al año siguiente experimentar otro avance del 50%. Paralelamente, en el ámbito de los convenios y conflictos colectivos de trabajo, observamos como los trabajadores, al contar con la aprobación del poder estatuido, se vuelcan materialmente a recuperar el tiempo perdido, siendo el incremento de realización de convenios y conflictos el que seguidamente se deta-

lla:

Convenios suscritos de 1918-1930

<u>Año</u>	<u>Convenios suscritos</u>	<u>Empresas comprendidas</u>	<u>Trabajadores afectados</u>
1918	7.819	107.503	1.127.690
1919	11.109	272.215	5.986.475
1920	11.624	435.504	9.561.323
1921	11.488	697.476	12.882.874
1922	10.768	890.237	14.261.106
1923	8.790	812.671	13.135.384
1924	7.099	785.945	11.904.159
1925	7.533	788.755	11.140.521
1926	7.490	807.300	10.970.120
1927	8.178	912.006	12.267.440
1928	8.925	997.977	12.276.060
1930	9.115	1.067.500	11.950.000

Fuente: J. Almendro, Panorama del Sindicalismo Europeo, Edit. Fontanella, Barcelona, 1972, pág. 35.

Observamos como, al igual que sucedía con respecto al número de miembros, el conjunto de convenios sufrió un incremento que -raya en el 40% en el intervalo prohibición-permisión, resulta sintomático que, a partir de 1923, las cifras comienzan a experimentar un retroceso, que es igual al que sucede en el número de afiliados a los sindicatos en sus efectivos.

Asimismo, plasmamos a continuación, al objeto de dar una -- idea lo más exacta posible de este período, un cuadro que recoge los conflictos habidos en este período:

Problemas laborales 1924-1932

<u>Año</u>	<u>Conflictos económicos</u>	<u>Empresas afectadas</u>	<u>Trabajadores afectados</u>	<u>Días de trabajo perdidos</u>
1924	2.012	29.218	1.663.521	36.360.134
1925	1.766	25.214	777.897	17.113.886
1926	383	2.949	104.711	1.325.309
1927	871	10.480	503.217	6.043.698
1928	763	8.082	780.396	20.288.211

1929	441	8.606	234.453	4.489.870
1930	366	3.507	224.983	395.977
1931	504	5.035	178.223	2.001.978
1932	657	2.632	130.596	1.137.890

Fuente: Panorama del Sindicalismo Europeo, Edit. Fontanella, Barcelona, 1972, pág. 35.

La crisis económica, motiva que, a partir de 1925, las huelgas sean escasas, no existen puestos de trabajo y los que los detentan saben que disfrutan de una excepción. Antes de 1914, el movimiento obrero había conseguido más éxitos en el campo sindical que en el político, a continuación, detallamos el número de afiliados a los Sindicatos Libres, organización que contaba con más de la mitad de los contingentes totales de los sindicatos alemanes, en el esquema se puede apreciar que, el incremento de efectivos se produce hasta el año 1914, tras el período de la Primera Gran Guerra vuelve a resurgir espectacularmente para volver a caer en la debacle económica de mediados de los años veinte.

Resulta interesante observar como la afiliación femenina es mucho más constante, en tanto en cuanto no sufre tanto las fluctuaciones del mercado de empleo al trabajar en industrias y sectores muy concretos y específicos. Asimismo se observa el incremento sustancial habido en la afiliación femenina en los años de la guerra, motivada por la falta de mano de obra que había sido desplazada a los frentes de batalla.

Si, como afirmábamos, antes de 1914 el campo sindical era más propicio que el político, la lucha para ganar pequeñas reformas, pero continuas, parecía ser el camino más seguro para la emancipación de la clase obrera. Pero cuando la Revolución proporcionó a los obreros la igualdad civil y las reformas sociales tanto tiempo ansiadas, los medios políticos fueron más estimados que antes.

La fuerza política real de los Sindicatos se manifestaba en la seguridad consciente con que presentaban sus reclamaciones ante los partidos. En los últimos días de la Monarquía, la Comunidad Central de Trabajo -por entonces aún en trance de organización-, había acordado pedir al gobierno el establecimiento de un organismo de desmovi

lización.

Los Sindicatos contaban entre sus filas a ocho millones de militantes, unidos. Asimismo, los sectores socialistas y demócratas - veían en ellos a los representantes de los obreros y, simultáneamente, a los sostenedores de la República.

Se ha dicho con frecuencia que los sindicatos y el partido no respondieron con la huelga general al golpe de Estado de Von Papen y al nombramiento de Hitler como Canciller porque los Sindicatos se encontraban debilitados por la crisis. Hitler, por su parte, no podía imaginarse los futuros sindicatos sino como asociaciones nacionalso-cialistas. El 1 de mayo, desfilaron antiguos sindicalistas socialistas tras la bandera de la cruz gamada.

3 - Breve reseña histórica sobre el Sindicalismo Alemán tras la II Guerra Mundial

Por mandato de las autoridades de ocupación los Sindicatos en 1945 no pudieron ser restablecidos desde un organismo central, sino a escala local y empresarial.

En la Conferencia de Postdam entre los vencedores de la Guerra y, en sus conclusiones, figura la de que "salvaguardando el mantenimiento de la seguridad militar, será autorizada la formación de - sindicatos libres en Alemania". Y así, en el mes de abril de este año 1945, el general Eisenhower firma un decreto por el que se permite - la creación de Sindicatos libres, aun cuando taxativamente se estipula que estos, no podrán ejercer actividades contrarias a las autoridades aliadas.

En el año 1946, el Consejo de Control Aliado permite la creación de Federaciones de Sindicatos y, al año siguiente, la zona brifánica permite la creación en su territorio de una Confederación Sindical. En el mes de noviembre de 1947 las organizaciones de las zonas británica y americana crearon el Consejo Sindical de las zonas fusionadas, toda vez que en la zona soviética las asociaciones existentes habían dejado de ser sindicatos en el estricto sentido de la palabra. En la zona

de ocupación francesa, los acontecimientos iban a rastras de las otras zonas occidentales.

Dos años más tarde, en octubre de 1949, las instituciones de todo el territorio federal se asociaron en la Deutscher Gewerkschaftsbund, más conocida por sus iniciales: D. G. B. Dada la transcendencia de las cuencas del Ruhr y del Rhin para la industria de la Alemania Occidental, y, en consecuencia, para los Sindicatos, la sede de la Federación se estableció en Düsseldorf. Fue elegido Presidente, el antiguo sindicalista Hans Böckler (1).

En el mes de abril de este mismo año, se constituye la Deutscher Angestellten-gewerkschaft (DAG); Federación General de Empleados, yuxtapuesta a las dieciseis Federaciones de industria.

La estructura en Sindicatos industriales viene forzada por el temor de los británicos de que los jefes de un sindicato "general" reuniesen en sus manos demasiado poder. Por si esto fuera poco, una delegación de las Trade-Unions recomendó la constitución de sindicatos industriales.

Cuando los Sindicatos alemanes tuvieron luego libertad, ya no fue posible volver a la primitiva concepción. La consecuencia fue que la directiva de la D. G. B. no acumuló ningún poder. Otra consecuencia fue la dispersión del Sindicato de Empleados. De tal manera que, en 1949, estos últimos se retiraran de la D. G. B.

4. - Los Sindicatos y su relación con el poder político

En la República Federal Alemana, al igual que en el resto de las naciones europeas, los Sindicatos favorecen a los partidos políticos que le son más afines. Así, las ligas patronales, por ejemplo, financian a los partidos "burgueses" y, la Iglesia Católica interviene en la propaganda electoral, como por ejemplo, en la carta pastoral que ordenaron leer en los púlpitos los obispos bávaros antes de las elecciones regionales de 1954.

El derecho sindical, salvaguardado constitucionalmente es el

(1) Ver: W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 35 y s. s.; asimismo: Panorama del Sindicalismo Europeo, op. cit. pág. 113 y s. s.

punto de base y de partida para el entronque garantizado en sus efectos y desarrollo de la relación sindicatos-administración (1).

La circunstancia de que una parte de los Sindicatos simpatice - con el partido social-demócrata, y otra con la Unión cristianodemócrata, la cual, por otra parte, es la que impide que los Sindicatos apoyen exclusivamente a una de las dos posiciones.

Cuando la D. G. B. publicó ante las elecciones parlamentarias - de 1953 su llamamiento "Votad un Bundestag mejor", desencadenó una tempestad de protestas. Se le acusó de hacer propaganda política, pero es que la composición del Parlamento para un sindicato es fundamental y está en su derecho de no permanecer inactivo en el proceso electoral.

La fundación de los Sindicatos Cristianos, llevada a cabo en - - 1955 con destacada participación de los diputados parlamentarios de la Unión cristianodemócrata Winkelheide y Even, fue financiada y fomentada por la Internacional de Sindicatos Cristianos, que desde 1933 se - ve privada de las cuotas de los Sindicatos cristianos alemanes (2).

A partir de la reforma monetaria, los salarios recobraron su - antigua importancia para los obreros y la lucha por su elevación volvió a ser uno de los objetivos principales. La consolidación y extensión del poder de la Administración estatal alivió a los sindicatos de las funciones que habían asumido acabada la guerra. El período de reconstrucción nacional caló en el ánimo de todos. Ahora ya, los sindicatos al dirigirse al Estado no lo hacen desde fuera, como antes de 1914, ahora, al igual que durante la República de Weimar, son uno de los componentes del ordenamiento político. Los sindicatos poseen suficientes recursos económicos, son, en cuanto a cantidad de afiliados, la organización más fuerte de la República Federal y, están respaldados por el - partido correspondiente (socialdemócrata, a la izquierda de la CDU, - cristianodemócratas, etc.).

(1) El principio fundamental del derecho sindical de la República Federal Alemana se determina en el apartado 3º del artículo 90 de la Ley Fundamental de la República, de 23 de mayo de 1949, el que se reconoce el derecho a unirse para defender y mejorar las condiciones de trabajo y económicas

(2) Ver: W. Hirsch-Weber, op. cit. pág. 135 y s. s.; También: Edouard Dolleans, Historia del movimiento obrero. - Edit. Endeba. - Buenos Aires, 1962

A efectos de hacer valer su influencia sobre el Parlamento, el Gobierno, la Administración pública y los partidos, las asociaciones sindicales tenían despachos especiales por un total de 272 en el año -- 1955 (1). Los Sindicatos están representados así, en las múltiples instituciones y corporaciones públicas. Sus representantes ocupaban -y ocupan- puestos en los Consejos y Comités de los distintos ministe-- rios. Las agregadurías sociales de las embajadas las detentan miem-- bros leales.

Existe toda una serie de miembros y funcionarios de las distin-- tas agrupaciones que son diputados. Cuando se inauguró el segundo -- Bundestag, 54 de los 260 diputados por la CDU eran sindicalistas acti-- vos (2). De ellos estaban encuadrados:

- en uno de los Sindicatos integrados
en la DGB..... 45 (7 de los cuales ostentaban
altos cargos)
- en el Sindicato Alemán de
Empleados 6 (2 de ellos ostentando altos
cargos)
- en la Federación Alemana de
Funcionarios Públicos 3 (uno de los cuales fue elegi
gido Presidente Federal du
rante su mandato parlamen--
tario)

Algunos de los diputados por la CDU organizados sindicalmen-- te pertenecían, además, al movimiento obrero católico. Esta organi-- zación tenía en la fracción parlamentaria de la CDU cincuenta miem-- bros en números redondos, 7 de los cuales ostentaban altos cargos (3).

De los 162 diputados que constituían la fracción socialdemócrata, 122 eran miembros activos de la DGB, y 9 del Sindicato Alemán de Empleados. De estos 131 diputados, 15 eran funcionarios sindica--les (4).

El Bundestag elegido en 1957 contaba, en diciembre de dicho -

(1) Peter Marchal. - Gewerkschaften im Zielkonflikt. - Bonn Aktuel. - Stuttgart, 1972. - pág. 21 y s. s.

(2) Peter Marchal, op. cit.

(3) Peter Marchal, op. cit. pág. 31 y ss.

(4) W. Hirsch-Weber, op. cit.

año electoral, entre sus 519 diputados, 206 sindicalistas, de ellos es taban encuadrados:

- en un Sindicato encuadrado en la DGB.....	170
- en el Sindicato Alemán de Empleados.....	14
- en la Federación Alemana de Periodistas.....	4
- en el Movimiento Sindicalista Cristiano de Alemania.....	5
- en el Sindicato de la Policía.....	2
- en la Asociación Alemana de Empleados de la Industria y del Comercio.....	1
- en la Asociación de Empleados Femeninos.....	2
- en la Federación Alemana de Funcionarios Públicos.....	8

De estos 206 diputados, 48 pertenecían a la Unión, 154 al par tido socialdemócrata y uno al partido alemán, y tres al Liberal. En tre los 170 diputados encuadrados en la DGB, existen 27 critiano de-- mócratas y 143 socialdemócratas.

Es de señalar que, las relaciones entre la DGB y el Partido - socialdemócrata alemán vienen condicionadas por el principio de neu tralidad política de los Sindicatos (en teoría, claro). En virtud de di- cho principio, toda influencia institucional de un partido sobre la vi-- da de la organización sindical está prohibida.

Sin embargo, desde el Congreso de Nuremberg del año 1968, - el partido socialdemócrata cuenta con un órgano denominado Consejo Sindical. Este Consejo estuvo presidido por Willy Brandt, y está com puesto por el presidente de la DGB, por un miembro de su Comité - Ejecutivo, por los presidentes de 15 de los 16 Sindicatos DGB, por - el presidente del Sindicato de Empleados DAG, por los presidentes - de los Sindicatos de la Policía y de los Funcionarios, por el director del Banco Sindical y por los directores de otras empresas controla-- das por los sindicatos (1).

Este Consejo participa en la elaboración de la política tanto - económica, como social, y por ende política, del Partido.

Por otra parte, en 1970, de los nueve miembros elegidos por

(1) Peter Marchal, op. cit. y W. Hirsch-Weber, op. cit.

el Comité Ejecutivo de la DGB, siete pertenecían al Partido socialdemócrata, aunque, a título individual, por supuesto. Además, 15 de los 16 presidentes de sindicatos pertenecen, igualmente a título individual, al mismo Partido.

Por último, cabe señalar que, de los 518 diputados de que se componía el Parlamento elegido en 1969, 227 estaban afiliados a algún sindicato de la DGB. Esto puede dar idea de la influencia de los Sindicatos en el Parlamento, que no corresponde a la real, ya que los parlamentarios sindicados no actúan como un bloque. En su mayoría son políticos profesionales, reelegidos en varias legislaturas. Así, en el momento presente, de los 518 representantes en el Parlamento Federal, Berlín occidental incluido, 244 son miembros del DGB (1). Y, para completar la panorámica de la interrelación sindicatos-política, recogemos la extracción de los diputados pertenecientes al Partido socialdemócrata en el último Parlamento que era la siguiente: 60 por cien empleados, 21 por cien funcionarios, 9 por cien de profesiones liberales, 6 por cien trabajadores independientes, y, uno por cien de trabajadores profesionales (2).

5. - Estudio de los distintos Sindicatos Alemanes

5.1. - Introducción

Con una tasa de sindicación aproximada del 40 por 100, es la alemana, tras la belga, la mayor de Europa. En sus 25 años de historia, los sindicatos alemanes nunca han sido tan fuertes como hoy, tanto en socios afiliados como en influencia directa sobre el poder político, aun cuando en contrapartida, tampoco hasta ahora habían sido tan criticados. Los sindicatos de Alemania tienen dos puntos básicos de estudio y problema: las relaciones de los sindicatos con sus propios socios y las relaciones entre los distintos sindicatos y su cooperación efectiva encaminada a los objetivos que les son comunes a todas ellas.

Los sindicatos quieren, a toda costa, alcanzar las más altas cimas, es decir, como afirma el profesor Deuerlein, levantar el ni-

(1) Peter Marchal, op. cit.

(2) Peter Marchal, op. cit.

vel moral y cultural de los trabajadores, ya que ésta es la nota sindi calista fundamental. Los sindicatos alemanes son una organización - de minorías con el derecho de representar una mayoría, y así, Hans Böckler, fundador de la Unión de Sindicatos Alemanes, manifestó en el discurso de apertura del 14 de octubre de 1949 en Munich: "El prin cipio individual de la economía tiene que llegar a un "principio de co munidad". Entre el discurso de Böckler en 1949 y el de Heinz Oskar Vetter el 27 de junio de 1972 en Berlín, se denota la urgente necesi- dad de adecuar las estructuras a las nuevas concepciones socio-polí- ticas, afirmando al respecto Vetter que los sindicatos deberán demo cratizarse en su influencia de poder.

Según una reciente encuesta realizada por la DGB, los traba- jadores alemanes están satisfechos en un 65 por 100 de la marcha de su sindicato (1), y esto fundamentalmente porque les asegura un sala- rio mínimo para poder subsistir. En consecuencia, los sindicatos - con su enorme influencia pueden mantener un determinado índice de remuneración, pero no son capaces de prevenir una crisis como la - de 1966-67, y, pese a su poderío en hombres y dinero, tiembla ante una crisis energética como la de 1974.

A raíz de las huelgas de 1969, se hizo una amplia encuesta en tre los huelguistas de todo tipo que en ellas participaban, la pregunta fundamental era: Qué persona o entidad defiende mejor y más desin- teresadamente los intereses de los trabajadores? . La respuesta (2) - fue: 81% los Sindicatos, 55% el SPD, 14% el Estado, el 9% el CDU/ CSU, el empresario opinaba el 3% de los consultados y, por último, un 1% afirmaba ser la Iglesia la máxima defensora de los trabajado- res.

En su programa de acción, que data de 1972, la DGB (3) pro- tagonizando las ansias del mundo sindical alemán, sintetizó en 11 pun tos básicos el programa de los sindicatos y, las esperanzas del traba- jador alemán, son éstos:
-menos horas de trabajo, más vacaciones y sueldos más altos

(1) Peter Marchal, Gewerkschaften im Zielkonflikt; Verlag Bonn Aktuel, Stuttgart, 1972, pág. 17

(2) Peter Marchal, op. cit. pág. 18

(3) Peter Marchal, op. cit. pág. 19

- derechos iguales para todos
- reparto más equitativo de los impuestos y las cargas fiscales
- seguridad en el empleo y creación de nuevos puestos de trabajo
- seguridad e higiene en el trabajo
- mayor y más completa cobertura de la seguridad social
- mejora de las pensiones y su régimen, adaptándolas al nivel de vida
- estabilidad del valor del dinero
- igualdad en las oportunidades de acceder a los niveles de educación
- mejora del desarrollo profesional
- mejoramiento de la colaboración económica internacional

Estos puntos sintetizan, sobradamente, no sólo las esperanzas del mundo laboral alemán, sino del resto de Europa y del resto del mundo occidental. Es de señalar que, un punto básico en una organización tan compacta y potente como la DGB salió a la luz en la proyección que, sobre los años 1971-72, realizó el bureau de la DGB(1), este punto es el otorgar a los Sindicatos un voto económico en la toma de decisiones del poder político.

5. 2. - La Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB)

5. 2. 1. - Organización y Estructura

La Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) agrupa 16 Sindicatos de Industria. Cada uno de ellos es una auténtica Federación o Sindicato de Rama. Son, pues, los órganos fundamentales, ya que en ellos recae el poder de decisión, tanto para la negociación colectiva, a cualquier nivel, como para la declaración de huelgas, hasta el punto de que un conflicto declarado sin la autorización de la Federación puede ser considerado ilegal (2).

El órgano supremo de cada Federación o Sindicato de Industria es el Congreso, elegido por la base, y que se reúne cada dos años. El Congreso elige un Comité Ejecutivo que dirige el sindicato durante este intervalo, siendo responsable ante aquel. Para resolver ciertos pro

(1) Peter Marchal, op. cit. pág. 21

(2) Guy Spitaels; Los conflictos sociales en Europa. Edic. Revista del Trabajo, Madrid, 1974, pág. 165 y s. s. Ver también: Peter Marchal, op. cit. pág. 22 y s. s.

blemas que sobrepasan su competencia, el Comité Ejecutivo debe remitirse a una Comisión Federal. A su vez, el Congreso nombra también un Comité de revisión, que controla la gestión y las cuentas del Comité Ejecutivo.

Las Federaciones se subdividen en Direcciones regionales, que comprenden, a su vez, secciones locales.

La Confederación Sindical tiene una estructura similar a la de los sindicatos que la componen. El más alto órgano de la DGB es el Congreso, que se reúne cada tres años, y al que los sindicatos agrupados en la Confederación envían sus delegados en proporción al número de sus miembros, que son elegidos según los principios democráticos. En la práctica, los delegados que a él concurren son, en su gran mayoría, funcionarios sindicales que ostentan la representación de 15.000 sindicatos. Es obvia la influencia que con ellos adquieren los cinco grandes sindicatos.

El Congreso se ocupa del informe de actividades y de caja de la DGB, determina las directrices de la política sindical y elige la Junta Directiva Federal.

El Congreso elige un Comité Ejecutivo, compuesto por un presidente, dos vicepresidentes, representantes de los 11 Departamentos Regionales, y representación de los 16 sindicatos.

La Confederación se subdivide en 11 Uniones Regionales, y éstas, a su vez, en secciones locales (distritos). Las Juntas Directivas de los departamentos regionales representan a la Confederación dentro de sus respectivos departamentos. Su misión consiste en ocuparse de todos los asuntos sindicales comunes. Su trabajo está financiado por la Confederación (1).

De acuerdo con la Junta Directiva Federal, las Juntas Directivas departamentales establecen centrales de distrito. Las conferencias

(1) Consultar: Un siglo de sindicatos alemanes, op. cit. pág. 31 y s. s.; Peter Marchal, op. cit. pág. 17 y s. s.; Los conflictos sociales en Europa, op. cit. pág. 168 y s. s.

de distrito se componen asimismo, de representantes de los sindicatos en particular. Igual que en los departamentos regionales, pertenecen a las Juntas Directivas de distrito sendos representantes de los Sindicatos. La Junta Directiva del distrito representa a la Confederación en el sector de su competencia, cumple las instrucciones de la Confederación y de las Juntas Directivas departamentales, se ocupa de todos los asuntos sindicales comunes, realiza la publicidad sindical general, y apoya a los Sindicatos en la ejecución de sus respectivas tareas.

Una Comisión Confederal agrupa a los miembros del Comité Ejecutivo, a los presidentes de las Uniones Regionales, y, nuevamente, a representantes de cada sindicato (de 2 a 4, según el número de afiliados).

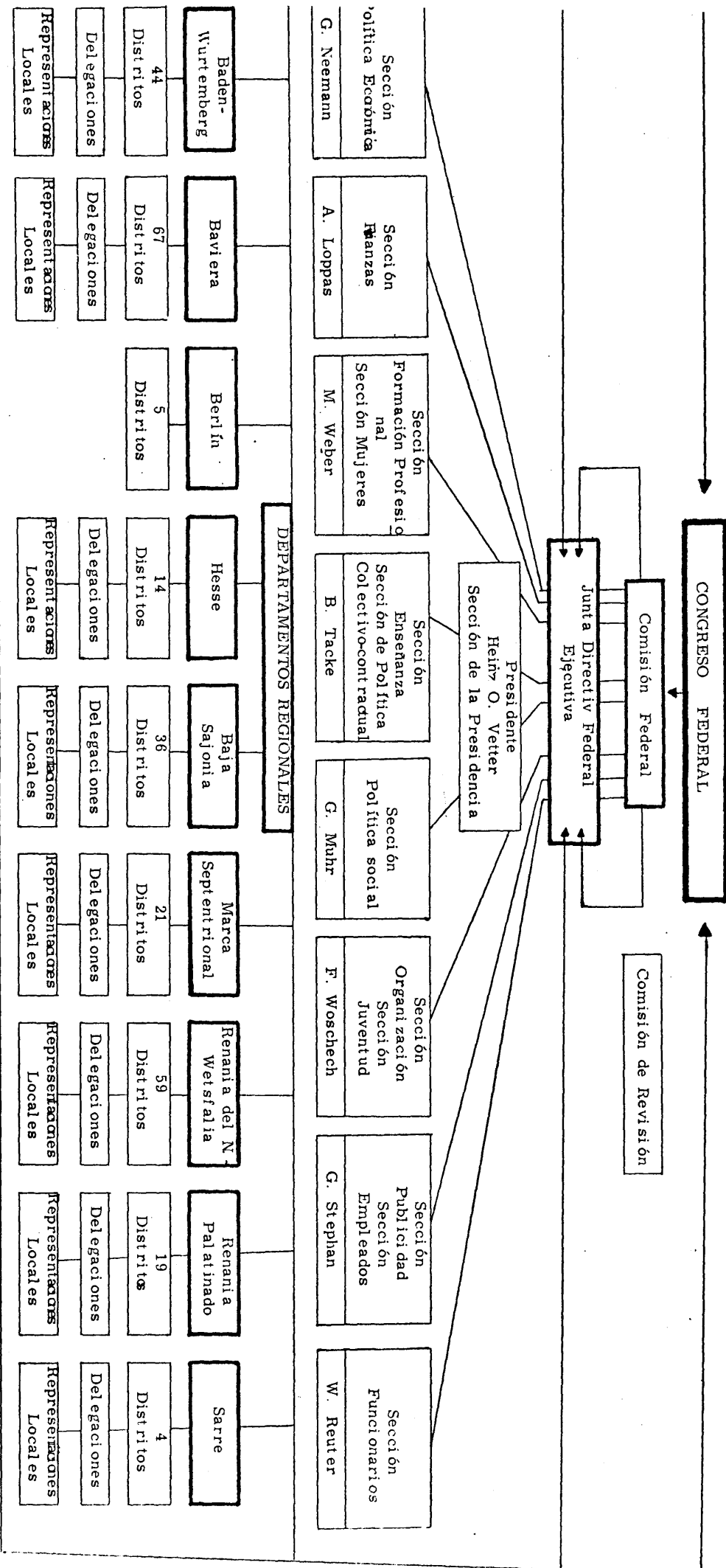
Esta doble estructura en la cúspide, con el Comité Ejecutivo y la Comisión Confederal, es causa de fricciones a todos los niveles.

No quedaría completa esta visión de la organización y estructura sindical de la DGB si no se hiciera constar de que, de hecho, los presidentes de cada Sindicato o Federación de Industria gozan de una gran autonomía y poder de decisión.

Por último, debemos señalar que, la DGB posee una administración de tipo permanente diversificada en diez departamentos o secciones que se ocupan de todos los posibles problemas que se pueden de hecho plantear. A continuación, recogemos la estructura de la DGB, y las personas que, en el año 1974, ocupaban los diferentes puestos directivos.

CONFEDERACION DE SINDICATOS ALEMANES

Año 1.974



FUENTE: Un siglo de Sindicatos Alemanes, Ministerio del Trabajo de la R.F.A., Pág. 30; y elaboración propia.

5.2.2. - Número de Afiliados y Tasa de sindicación.

En 1973, el 31 del mes de diciembre, el número de afiliados a la DGB ascendía a 7.167.523 (ver cuadro), en el mismo año, las restantes organizaciones contaban con unos efectivos aproximados al millón. El elemento fundamental de la Deutscher Gewerschaftbund-DGB-es, pues, que detenta un cuasi-monopolio de la representación sindical.

A continuación hemos recogido en un grupo de cuadros, un estudio promenorizado de la evolución de los efectivos de la DGB. Como puede apreciarse, la tasa de sindicación que, en 1948, sobre una población activa de 12.028.000 de asalariados daba 4.779.000 de sindicados, era del 39,73% ha ido evolucionando paulatinamente hacia un descenso pronunciado que llegó a una tasa del 29% en los comienzos de 1969 para, posteriormente, una vez superada la crisis económica, comenzar nuevamente el ascenso hasta situarse en la segunda tasa de sindicación de Europa, tras la de Bélgica.

En 1960, existían en Alemania 26.247.000 personas ocupadas (1) de las cuales estaban sindicadas 7.500.000 en números redondos, lo que significa que la tasa de sindicación era del 28,57 por 100 aproximadamente. Del total de sindicados, la DGB tenía el 83% aproximadamente. En 1971, la población activa de la República Federal, ascendía a 27.173.000 personas, siendo el total de sindicados 7.900.000 aproximadamente, lo que representaba una tasa de sindicación del 30 por 100 aproximadamente, que, para el 31 de diciembre de 1973 era del 33% aproximadamente.

Como puede apreciarse, de los 16 Sindicatos que componen la DGB, el I.G. Metal supone el sólo el 34,3 por 100 de los efectivos totales de la DGB en 1973, porcentaje que en 1970 era del 33,1% aproximadamente y, en 1960 ascendía al 28,9% del total de afiliados a la Deutscher Gewerschaftsbund -DGB-.

En contrapartida, los Sindicatos de Construcción, piedras y tierra han sufrido un retroceso en el número de afiliados, que pasa -

(1) Oficina Federal de Estadística, Edición 1972 R.F.A. pág. 6

de 925.479 miembros en 1951 a 522.157 en 1973. Asimismo, el Sindicato de Minas y Energía pasó de 616.262 miembros en 1951 a 377.589 en 1973. Lo mismo podemos decir del de Jardinería y Bosques que en iguales períodos ha sufrido un retroceso en sus efectivos del 30% aproximadamente. El de Madera y Materiales sintéticos con una disminución del 58,8 por 100 en igual período; el de Piel con un desplazamiento de sus miembros hacia otros sectores de la producción que se cifra en el 58%, y lo mismo se puede decir del sector Textil y Vestidos; con un desfase del 65,7 por 100.

En contrapartida, y siguiendo las novedades de la economía y de la tecnología que marcan los sectores de la producción que aglutinan una mayor densidad de la mano de obra, los Sindicatos que han permanecido casi inalterables en el número de sus afiliados han sido Imprenta, Ferroviarios, Arte, Combustible, Espectáculos y Hostelería.

Los que mayor incremento han experimentado, aparte del reseñado del Metal, han sido: Química, papel y cerámica, con un 40,2 por 100 con respecto a 1951; Educación y ciencia con un incremento en miembros del 100,6%; Comercio, Bancos y Seguros, con un 139,8 por 100, explicable dado el signo que ha imperado en esta época de desarrollo económico desenfrenado; y, por último, el Sindicato del Correo, con un superávit en el número de afiliados del 36,1% aproximadamente.

Tras una encuesta celebrada en 1970 (1) se tomó el acuerdo de que la DGB concentrara la captación de nuevos asociados en el ámbito de las mujeres trabajadoras y concentrar los esfuerzos en fábricas y negocios de tamaño reducido. Las mujeres han accedido al mundo laboral de forma constante y creciente en los últimos años, pero son difíciles de organizar en sindicatos; así, de 600.000 trabajadores femeninos del metal (2) sólo 231.989 eran socios.

En 1973, del total de miembros de la DGB, el 16,5 del total eran mujeres, correspondiendo el mayor porcentaje al Sindicato del

(1) Peter Marchal; op. cit. pág. 32 y Fernando Sánchez Creus. -Sindicalismo y CEE - C. E. S. U. E. Aguilar. - Madrid, 1973, pág. 211

(2) Id. op. cit. pág. 33; sobre datos de 1973

Metal con 302.005, que representa el 12,3 aproximadamente de los miembros del mismo. En proporción relativa, el sindicato que cuenta con más miembros femeninos es el Textil y Vestidos, con algo más del 55% de los asociados. Desde 1951, la proporción de mujeres dentro del conjunto de miembros de los 16 Sindicatos DGB ha ido paulatinamente pasando del 17,2 del total de miembros de la DGB en 1951, al 17,3%, es decir, no ha existido una evolución significativa, y en gran medida debida a la falta de alicientes que los Sindicatos de la DGB han brindado a la población laboral femenina, toda vez que hasta hace muy poco tiempo persistía el criterio de que la DGB era: "una organización para hombres" (1). Por fortuna, tal opinión ha dejado paso a una política de captación masiva a todos los niveles de socios femeninos que pasen a engrosar el contingente de las distintas organizaciones y presten la fuerza que, en estos momentos, precisa el sindicalismo alemán.

5.2.3.- Afiliación, Cotización y Patrimonio Económico.

Por lo que respecta a la DGB, cabe señalar que los afiliados lo son en razón de su anterior afiliación a los Sindicatos de Industria. Son estos los que reciben la cotización sindical de sus afiliados. Esta es equivalente a una hora de salario bruto semanal o al 2 por 100 de la retribución semanal (2), según la modalidad de cobro. Ello quiere decir que las cotizaciones dependen de los salarios. Un aumento de éstos lleva aparejado un incremento simultáneo de aquellas.

Los Sindicatos aportan el 12% de sus cotizaciones a la Confederación DGB. Esta aportación era del 35 por 100 desde 1945 a 1949; del 15 por 100 desde 1949 a 1952; y, del 12% desde entonces. El dato más significativo, ya que a través de él se planteó la polémica, que aún continúa, entre el poder de la Confederación y el poder de los Sindicatos, o, concretamente, entre los poderes de sus respectivos presidentes.

No obstante, la potencia financiera, tanto de la DGB como de los Sindicatos que la forman es enorme.

(1) Peter Marchal, op. cit. pág. 33

(2) Hannoversche Allgemeine del 13 de octubre de 1973

La DGB creó una banca, que actualmente tiene su sede central en Francfort, y que figura en cuarto lugar entre las de aquel país, con más de 100 sucursales repartidas por toda la nación; y, con un capital de 125 millones de marcos (1). Tiene, asimismo, importantes participaciones en compañías de todo tipo: seguros, construcción, flotas pesqueras, periódicos... etc.

Según Kurt Hirsche, antiguo miembro de la presidencia de la DGB, los bienes de los Sindicatos de esta Confederación en Alemania Occidental ascendían, en el año 1973, a la cifra de 1.434 millones de marcos; el 44% de esta cantidad pertenece a la I.G. (Sindicato Industrial) (2).

La administración de los intereses de la DGB es gestionada a través de una sociedad financiera especializada, debido a que por sus propios estatutos la impiden efectuar directamente las inversiones. Por supuesto, controla esta sociedad (3).

Los ocho primeros sindicatos poseían un patrimonio de 750 millones de marcos en 1973, la existencia de tal volumen de fondos otorga una seguridad una posición de fuerza con vistas a la negociación con el empresariado y, a la decisión de enfrentarse a la huelga o a cualquier tipo de conflicto.

-
- (1) Referido a 1974. De 1950 a 1970 los 16 Sindicatos percibieron de sus asociados 7.000 millones de marcos. Conforme a fuentes sindicales, en el mismo lapso de tiempo se formó un capital nominal de 1.500 millones de marcos en bienes de producción y organización. Lo que equivale a 218 marcos por socio.
 - (2) Los Sindicatos menores no han podido formar capital digno de mención, y, aún los medianos ceden con frecuencia sus derechos en los aumentos de capital del banco sindical "Bank für Gemeinwirtschaft" a otras organizaciones económicamente más fuertes.
 - (3) La sociedad "Neue Heimat" es un gigantesto holding de sociedades de todo tipo, con fuertes participaciones en decenas de sociedades de todo tipo. Desde 1960, el "Bank für Gemeinwirtschaft", en el que figuran 40 sociedades de participación, ha elevado su capital inicial de 60 a 500 millones de marcos con 200 millones de fondos abiertos. Con un balance de 15.300 millones de marcos en 1972, es el cuarto banco de Alemania. Los accionistas sindicales financian los aumentos de capital reinvertiendo dividendos (10% en estos y 4% en bonificación la última vez), y transpasándose capital de otras sociedades como las aseguradoras Volksfürsorge Lebensversicherung y la Deutsche Sachversicherung AG.

Aún cuando no se conoce con exactitud la cuantía de las reservas aplicadas a este fin, sobre las que se mantiene un riguroso sigilo, se sitúan en unos 350 millones de marcos sólo para el primero de los sindicatos: el "I. G. Metall". Como puede comprenderse, en estas condiciones la amenaza de huelga suele ser un argumento bastante convincente en las negociaciones. El presupuesto "social" o resumen de cuantías destinadas a atenciones o prestaciones de un sindicato, suele distribuirse de la siguiente forma: de un 60 a un 65% para gastos de administración; de un 35 a un 40% entre las prestaciones siguientes, por orden de importancia: invalidez, ayuda a los huelguistas, muerte, necesidades excepcionales y de protección en caso - de litigio sobre condiciones de trabajo o por causa de medidas vejato--rias.

UNION DE SINDICATOS ALEMANES

NUMERO DE ASOCIADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.951

SINDICATOS	TRABAJADORES			EMPLEADOS			FUNCIONARIOS			TOTAL		%
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hom. y Muj.		
Construcción piedras y tierra	403.009	5.058	408.067	16.252	1.160	17.412	---	---	---	425.479	7,1	
Minas y Energía	566.883	7.111	573.999	39.386	2.877	42.263	---	---	---	616.262	10,3	
Química, Papel y Cerámica	325.171	93.639	418.810	32.330	8.860	41.190	---	---	---	460.000	7,7	
Imprenta y Papel	94.321	35.057	129.378	5.382	1.989	7.371	---	---	---	136.749	2,3	
Ferrovíarios Alemanes	285.868	9.375	295.243	2.641	414	3.055	129.957	696	130.653	428.951	7,1	
Educación y Ciencia	---	---	---	3.454	4.582	8.036	42.373	15.596	57.969	66.005	1,1	
Jardinería, Tierra y Bosques	97.132	11.814	108.946	1.297	266	1.563	2.345	2	2.347	112.856	1,9	
Comercio, Bancos y Seguros	17.547	4.468	22.015	27.162	38.381	65.543	8	---	8	87.566	1,5	
Náutica	185.575	21.421	206.996	3.837	936	4.773	1	---	1	211.770	3,5	
Arte	---	---	---	27.230	10.155	37.385	425	7	432	37.817	0,6	
Piel	58.847	39.856	98.703	2.052	881	2.933	---	---	---	101.636	1,7	
Metal	1.296.866	169.690	1.466.556	96.484	13.192	109.676	---	---	---	1.576.232	26,4	
Combustible, Espectáculo y Hostelería	154.773	96.902	251.675	11.249	10.218	21.467	---	---	---	273.142	4,6	
Servicio de transportes y tráfico Público	441.264	55.999	497.263	165.892	61.625	227.517	62.786	2.096	64.882	789.662	13,2	
Correo Aleman	57.499	8.774	66.273	16.061	18.601	34.662	94.626	10.712	105.338	206.273	3,5	
Textil y Vestidos	174.486	261.440	435.926	10.687	3.285	13.972	---	---	---	449.898	7,5	
TOTAL	4.159.246	820.604	4.979.850	461.396	177.422	638.818	332.521	29.109	361.630	5.980.298	100,0%	

NTE: Deutscher Gewerkschaftsbund (Stromstr. 8 - Hans-Böckler-Haus) Düsseldorf

UNION DE SINDICATOS ALEMANES
NUMERO DE ASOCIADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.960

SINDICATOS	TRABAJADORES			EMPLEADOS			FUNCIONARIOS			SUB - TOTAL		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOM. Y MUJ.	%
Construcción piedras y tierra	407.163	2.958	410.121	14.385	1.329	15.714	---	---	---	421.548	4.287	425.835	6,7
Industria y Energía	484.288	5.069	489.357	42.256	3.567	45.823	99	---	99	526.643	8.636	535.279	8,4
Industria Química, Papel y Cerámica	380.381	99.260	479.641	31.378	8.622	40.000	---	---	---	411.759	107.882	519.641	8,2
Imprenta y Papel	106.208	28.616	134.824	4.675	1.409	6.084	---	---	---	110.883	30.025	140.908	2,2
Ferrovialarios Alemanes	257.462	10.511	267.973	3.639	886	4.525	165.707	892	166.599	426.808	12.289	439.097	6,0
Educación y Ciencia	---	---	---	784	2.002	2.786	55.771	25.012	80.783	56.555	27.014	83.569	1,3
Arquitectura, Tierra y Bosques	78.629	6.121	84.750	1.756	302	2.058	2.769	---	2.770	83.154	6.424	89.578	1,4
Comercio, Bancos y Seguros	19.643	7.985	27.628	2.388	69.257	103.339	---	---	---	53.725	77.242	130.967	2,1
Industria	141.232	16.616	157.848	18.249	545	2.933	---	---	---	143.620	17.161	160.781	2,5
Arte	2.607	1.328	3.935	18.249	9.303	27.552	---	---	---	20.856	10.631	31.487	0,5
Hotel	50.753	37.064	87.817	1.566	702	2.268	---	---	---	52.319	37.766	90.085	1,4
Total	1.500.261	205.668	1.705.929	115.890	20.999	136.889	---	---	---	1.616.151	226.667	1.842.818	28,9
Combustible, espectáculo y	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Postelería	166.355	90.150	256.505	13.176	17.908	31.084	---	---	---	179.531	108.058	287.589	4,5
Servicio de transportes y tráfico	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Público	518.945	86.796	605.741	187.721	82.263	269.984	84.440	2.990	87.430	791.106	172.049	963.155	15,0
Correo Aleman	71.276	18.296	89.572	5.737	12.394	18.131	157.937	17.092	175.029	234.950	47.782	282.732	4,4
Textil y Vestidos	145.861	196.950	342.811	9.744	2.744	12.488	---	---	---	155.605	199.694	355.299	5,6
TOTAL	4.331.064	813.386	5.144.452	487.426	234.232	721.658	466.723	45.987	512.710	5.285.213	1.093.607	6.378.820	100

UENTE: Deutscher Gewerkschaftsbund (Stromstr. 8 - Hans-Böckler-Haus) Düsseldorf

Fecha 1.1.73
Sindicatos

ITOS (1.972) ::

instrucción piedras y tie

s	520.879	515.812	5.067	488.362	1.995	32.517	3.072	---	---
nas y Energía	380.831	375.838	4.993	335.554	1.769	44.990	3.224	287	---
mica, papel y cerámica ..	626.771	518.431	108.340	533.266	88.492	93.505	19.848	---	---
rentas y papel	153.407	124.247	29.160	139.438	24.920	13.969	4.240	---	---
dicatos Ferroviarios									
Alemanes.....	434.889	420.017	14.872	235.913	8.817	10.463	3.995	188.513	2.060
Educación y Ciencia...	125.745	76.095	49.650	---	---	19.182	10.810	106.563	38.840
Jardinería, tierra y									
bosques	41.844	39.894	1.950	36.795	1.733	2.089	214	2.960	3
Comercio, bancos y se									
guros	191.071	98.561	92.510	32.543	8.762	158.528	83.748	---	---
Madera y materiales									
Sintéticos	130.805	119.451	11.354	123.706	10.179	7.099	1.175	---	---
Arte	35.344	26.150	9.194	---	---	35.344	9.194	---	---
Piel	59.155	36.215	22.940	56.791	22.366	2.364	574	---	---
Metal	2.354.975	2.087.236	267.739	2.070.423	208.730	284.552	59.009	---	---
Combustible, espectaculo									
los y hostelería	249.668	176.376	73.292	216.816	59.034	32.852	14.258	---	---
Servicios de transporte									
y tráfico público	997.771	813.562	184.209	536.644	68.202	350.813	109.973	110.314	6.034
De correos Alemanes...	390.788	306.191	84.597	110.166	31.180	33.404	22.194	247.218	31.223
Textil y del vestido....	291.605	136.206	155.399	272.473	149.499	19.132	5.900	---	---

UNION DE SINDICATOS ALEMANES
NUMERO DE ASOCIADOS AL 31.12.1.973

ss-Böckler-Haus (Casa Editora)

SINDICATOS	TRABAJADORES			EMPLEADOS			FUNCIONARIOS			SUB - TOTAL		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
G. Construcción, piedras y	485.808	2.369	488.177	30.226	3.754	33.980	---	---	---	516.034	6.123	522.157
G. Minas y Energía.....	329.771	1.776	331.547	42.259	3.511	45.770	272	---	272	372.302	5.287	377.589
G. Química, papel y cerámia.....	454.391	91.274	545.665	77.755	21.758	99.513	---	---	---	532.146	113.032	645.178
G. Imprenta y papel.....	121.176	23.763	144.939	11.474	3.649	15.123	---	---	---	132.650	27.412	160.062
Gew. Ferroviarios Alemanes..	229.167	12.796	241.963	6.408	4.099	10.507	189.291	2.468	191.759	424.866	19.363	444.229
Gew. Educación y ciencia.....	---	---	---	6.696	8.512	15.208	68.968	48.254	117.222	75.664	56.766	132.430
Gew. Jardinería, Tierra y	33.021	1.691	34.712	1.977	258	2.235	3.059	3	3.062	38.057	1.952	40.009
Bosques.....	25.306	10.004	35.310	82.409	92.319	174.728	---	---	---	107.715	102.323	210.038
Gew. Comercio, Bancos y Se	116.478	10.213	126.691	6.868	1.258	8.126	---	---	---	123.346	11.471	134.817
Gew. Madera y materiales	---	---	---	30.653	4.965	35.618	---	---	---	30.653	4.965	35.618
Gew. Arte.....	33.678	22.546	56.224	2.018	618	2.636	---	---	---	35.696	23.164	58.860
Gew. Piel.....	1.909.290	231.989	2.141.279	249.402	70.016	319.418	---	---	---	2.158.692	302.005	2.460.697
G. Metal.....	157.262	58.423	215.685	19.924	16.270	36.194	---	---	---	177.186	74.693	251.882
Gew. Combustible, Espectácu	468.442	68.202	536.644	240.840	109.973	350.813	104.280	6.034	110.314	813.562	184.209	997.771
Gew. Servicio de Transporte y	80.589	33.206	113.805	11.301	23.740	35.041	219.290	32.488	251.778	311.190	89.434	400.624
Tráfico Público.....	123.590	150.733	274.323	14.412	6.830	21.242	---	---	---	138.002	157.563	295.565
Corre Alemán.....	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Gew. Textil y Vestidos.....	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
TOTAL.....	4.567.979	718.985	5.286.964	834.622	371.530	1.206.152	585.160	89.247	674.407	5.987.761	1.179.762	7.167.523

ENTE: D.G.B. (4 Düsseldorf Haus - Böckler - Haus) y elaboración propia.

NUMERO DE ASOCIADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, DE LA
UNION DE SINDICATOS ALEMANES (Deutscher Gewerkschaftsbund)

SINDICATOS	1. 951	1. 952	1. 953	1. 954	1. 955	1. 956	1. 957	1. 958	1. 959	1. 960	1. 961
G. Construcción Piedras y	925.479	418.001	422.825	441.712	443.295	443.568	443.724	425.977	425.140	425.835	425.978
tierra.....	616.262	644.530	639.136	626.456	612.872	594.488	596.309	601.469	573.535	535.279	522.115
G. Minas y Energía	460.000	461.446	451.650	449.334	456.576	473.617	485.413	510.102	510.611	519.641	524.797
G. Química, Papel y Cerámica	136.749	132.171	129.879	130.042	130.815	133.430	137.099	140.472	141.189	140.908	143.924
G. Imprenta	428.951	430.201	427.344	424.589	422.170	427.065	445.651	455.456	446.807	439.097	438.524
ew. Ferrovíarios Alemanes	66.005	70.033	72.169	73.791	73.908	75.756	76.962	79.169	81.202	83.569	86.197
ew. Educación y Ciencia	112.856	108.634	104.203	104.129	98.793	94.819	95.087	95.056	93.614	89.578	78.443
ew. Jardinería y Bosques	87.566	96.538	100.139	104.761	110.435	117.695	125.717	129.363	130.841	130.967	128.724
ew. Comercio, Bancos y Seguros	211.770	200.208	193.023	187.120	187.010	187.119	184.634	177.559	169.394	160.781	161.174
ew. Madera y materiales sintéticos ..	37.817	30.334	33.113	37.401	36.428	35.491	35.272	35.212	35.334	31.487	31.711
ew. Arte	101.636	103.799	103.114	98.989	97.674	94.724	95.462	90.132	90.007	90.085	90.117
ew. Piel	1.576.232	1.600.467	1.604.140	1.658.298	1.657.840	1.660.913	1.720.120	1.762.438	1.750.475	1.842.818	1.849.572
G. Metal	273.142	284.135	295.419	301.072	302.663	302.686	305.368	299.765	299.830	287.589	281.471
ew. Combustible, Espectáculo y	789.662	817.112	827.173	828.968	843.680	851.762	886.155	914.662	915.104	963.155	974.324
ostelería.....	206.273	218.435	226.864	231.286	236.935	242.259	253.780	260.785	268.242	282.732	294.241
ew. Servicio de Transporte y Tráfico	449.898	431.343	421.030	405.395	393.778	389.155	357.633	354.118	342.416	355.299	351.221
úblico											
orte Alemán											
ew. Textil y Vestidos											
OTAL	5.980.298	6.047.387	6.051.221	6.103.343	6.104.872	6.124.547	6.244.386	6.331.735	6.273.741	6.378.820	6.382.304

UENTE: D. G. B. (4 Düsseldorf; Hans - Böckler - Hans) y elaboración propia

NUMERO DE ASOCIADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, DE LA UNION DE
SINDICATOS ALEMANES (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Unión

SINDICATOS	1. 962	1. 963	1. 964	1. 965	1. 966	1. 967	1. 968	1. 969	1. 970	1. 971	1. 972	1. 973
G. Construcción, piedras	443.583	476.923	502.918	509.725	514.360	509.300	503.388	496.953	504.230	511.699	520.879	522.157
Tierra	504.153	480.451	470.089	444.728	435.152	425.573	409.750	403.020	387.301	392.571	380.831	377.508
G. Minas y Energía	526.565	523.334	533.699	542.160	537.434	527.834	533.814	552.552	598.831	613.057	626.771	643.172
G. Química, Papel y Cerá	145.887	145.415	144.560	148.592	145.786	143.555	140.510	143.357	148.325	150.831	153.407	160.002
G. Imprenta	434.431	434.296	435.693	433.743	424.214	411.172	401.581	402.470	413.087	425.693	434.889	444.220
G. Ferrovíarios Alemanes	88.470	91.174	94.314	96.832	99.289	102.657	107.672	112.853	119.738	124.819	125.745	132.400
Educación y Ciencia	78.149	78.038	77.479	77.039	60.253	56.477	52.961	49.080	46.085	43.403	41.844	40.000
Jardinería y Bosques	126.613	126.907	126.970	128.852	133.065	137.281	142.070	148.462	157.671	171.341	191.071	210.000
Comercio, Bancos y seg	148.023	144.906	143.260	137.363	130.321	130.315	129.761	129.836	129.721	129.830	130.805	134.617
Madera y materiales sin	31.768	31.631	29.640	35.640	34.506	34.161	33.656	32.840	34.138	34.778	35.344	35.612
Artes	86.147	83.896	80.093	80.327	75.358	67.823	62.574	61.402	62.253	59.066	59.155	58.000
Piel	1.903.690	1.895.802	1.936.676	2.011.313	2.023.891	1.957.946	1.964.684	2.070.980	2.223.467	2.312.294	2.354.975	2.460.607
G. Metal	281.623	281.202	281.460	281.002	278.742	273.671	272.492	243.255	247.163	244.829	249.668	251.674
Combustible, espectáculo	983.734	983.830	972.497	979.226	978.078	972.299	964.192	969.755	977.031	993.879	997.771	997.771
Hostelería	306.786	315.911	323.825	331.456	336.206	345.673	349.447	354.604	360.961	373.184	390.788	400.000
Servicio de Transporte	340.806	337.262	332.298	336.493	330.505	311.996	307.420	310.971	302.545	287.388	291.605	293.000
Tráfico público												
Correo Alemán												
Textil y Vestidos												
OTAL	6.430.428	6.430.978	6.485.471	6.574.491	6.537.160	6.407.733	6.375.972	6.482.390	6.712.547	6.868.662	6.985.548	7.167.000

ENTE: D.G.B. (4 Düsseldorf, Hans - Böckler - Haus) y elaboración propia

5. 3. - Sindicato de Empleados Alemanes (DAG)

El Deutsche Angestellten-gewerkschaft (DAG) se constituyó en el año 1949. En el año 1965 contaba con 475.561 miembros, cifra que se ha estacionado en el transcurso del decenio, dada la indudable influencia que en el mundo sindical ejerce la DGB, y el poder de atracción que gravita sobre los posibles afiliados a otras organizaciones.

Durante los primeros años setenta, la cifra de afiliados se ha mantenido estabilizada en torno a los 465.000 miembros, efectivos debiles en comparación a la tasa de la DGB.

Aún cuando la DAG es total y absolutamente independiente de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB), colabora con esta estrechamente en lo referente a cuestiones salariales y de política social.

Comprende a empleados del sector público -aproximadamente el 25 por 100 del total de la DAG-; empleados vendedores -que integran el 30% aproximadamente de los efectivos totales del sindicato-, y, el resto recoge a empleados y funcionarios técnicos, de seguros, de bancos y cajas de ahorro, maestros, marineros y mineros en orden decreciente.

Son órganos del DAG: el Congreso Federal, el Consejo Sindical, la Junta Directiva Federal y la Comisión Consultiva.

El Congreso Federal se reúne cada cuatro años. En él tienen derecho de voto los delegados elegidos por los miembros según un procedimiento determinado. Estos delegados reciben los informes, fijan los principios de la política sindical y eligen la Junta Directiva Federal, así como los miembros del Consejo Sindical.

En los períodos comprendidos entre los Congresos Federales, el Consejo Sindical es el más alto gremio resolutorio. Se compone de representantes de los grupos profesionales y sendos representantes de las -- mujeres y jóvenes empleados, que son enviados por las Juntas Directivas regionales según determinada clave numérica. El Consejo Sindical vigila, sobre todo, la catividad de la Junta Directiva Federal y resuelve sobre el presupuesto.

SIINDICATO DE EMPLEADOS ALEMANES

(DAG)

	Miembros	
	Total	Hombres
1. 970	461. 291	313. 471
1. 971	469. 932	316. 743
1. 972	468. 880	314. 653
<u>DATOS (1. 972)</u>		
Empleados vendedores	176. 712	99. 399
Empleados de Bancos y Cajas de		
Ahorro	45. 672	31. 203
Empleados de Seguros	30. 093	19. 685
Funcionarios Públicos	106. 297	60. 158
Empleados y Funcionarios Técnicos ..	65. 053	59. 820
Maestros	24. 184	23. 982
Marineros	11. 586	11. 468
Mineros	9. 283	8. 938

FUENTE: Angaben der betreffenden Gewerkschaften (Hans-Böckler-Haus) Düsseldorf

La Junta Directiva Federal elegida por el Congreso Federal se compone del presidente, dos vicepresidentes, el tesorero y otros seis miembros. Realiza la gestión corriente dentro del marco de los Estatutos y de los acuerdos del Congreso.

La Comisión Consultiva es un gremio asesor de la Junta Directiva Federal, se compone de los jefes de los grupos profesionales federales y asociaciones regionales, perteneciendo también a ella el secretario federal de la juventud.

La organización del DAG se divide en asociaciones regionales, grupos locales y grupos empresariales. En el plano federal, y también en el de las asociaciones regionales y grupos locales, existen grupos profesionales con conferencias propias y Directivas elegidas (1).

5.4. - Confederación de Funcionarios Alemanes (DBB)

La Deutscher Beamtenebund contaba, en el año 1965 con 707.313 miembros, cifra que experimentó un aumento aproximado del 3 por 100 hasta comienzos de los años 70. A partir de esta fecha, la tasa de sindicación ha ido paulatinamente descendiendo un 5% anual aproximadamente como se aprecia en el cuadro anexo.

Comoquiera que la huelga está taxativamente prohibida para los funcionarios en la República Federal, sus reivindicaciones se ciñen al desarrollo de los derechos fundamentales del Cuerpo de Funcionarios dentro de la legalidad y, sin dejar de autoreconocerse como servidores del Estado.

La estructura y organización de la DBB es semejante a la DAG. Cuenta con un Congreso Federal y un comité ejecutivo que se encarga del día a día de la Confederación, ayudado por los jefes de las asociaciones regionales.

(1) Estructura del DAG tomada del Reglamento de funcionamiento del Sindicato y de la publicación: Un siglo de Sindicatos alemanes, op. cit. pág. 32 y s. s.

Unión Alemana de Empleados de Comercio e Industria

	Miembros	
	Total	Hombres
1.970	60.132	43.948
1.971	60.341	44.136
1.972	60.116	44.021

Unión Alemana de Funcionarios

	Miembros
1.970	720.974
1.971	706.605
1.972	713.208

FUENTE: Angaben der betreffenden Gewerkschaften (Hans-Böckler-Haus) Düsseldorf

5. 5. - Confederación de Sindicatos Cristianos (CGB)

La Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschland, central confesional cristiana data de 1953, aunque con otra denominación; surgió como motivo de la recomendación de la DGB en aquel momento de volver al Partido social-demócrata (1).

En 1955, lo que era un movimiento disidente por los motivos apuntados, se convirtió en una organización separada. Su programa de tres puntos era de "neutralidad absoluta frente a los partidos políticos, rechazo de las nacionalizaciones de industrias y, utilización de la huelga sólo como último recurso" (2).

En 1956, importantes grupos de trabajadores cristianos del Saar decidieron abandonar la experiencia y adherirse nuevamente a la DGB.

La CGB contaba en 1968 con unos 240.000 afiliados, habiéndose alcanzado en 1973 los 250.000 miembros (3). Mientras que la DGB está adherida a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la CGB lo está a la Confederación Mundial del Trabajo.

Su estructura y organización interna es muy semejante a la de la DGB, salvando las lógicas distancias por el distinto tamaño.

6. - Condiciones de Trabajo en la República Federal

6. 1. - La negociación colectiva del trabajo

En Alemania, donde, al igual que en Francia, la institución de los convenios colectivos es, en su origen una creación espontánea de la vida social (4), que emerge y se autoconfigura en ausencia de todo texto legislativo, su importancia actual es, asimismo considerable.

(1) Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo, op. cit. pág. 211

(2) Id. También Peter Marchal, op. cit. pág. 18 y s. s.

(3) Id.

(4) Michel Despax, Conventions Collectives, en Traité de Droit du Travail publié sous la Direction de G. H. Caamerlynck, t. 7 (Libraire - Dalloz, París, 1966) pág. 135.

La vigente Ley de Convenios Colectivos -Tarifvertragsgesetz- del 9 de abril de 1949 (1) desarrollada por el Reglamento para su aplicación, de 7 de junio de 1949 (2), comenzó regulando la negociación colectiva en la llamada "bizona" o "área económica unificada", constituida por las zonas de ocupación británica y americana, para luego ser extendida a la antigua zona francesa de ocupación y al Sarre -aplicándose así a todo el territorio federal- por sendas leyes federales de 23 de abril de 1953 y de 30 de junio de 1959 (3).

En la redacción dada por la ley sobre fijación de las condiciones mínimas de trabajo, de 11 de enero de 1952 (4) -que ciertamente no introdujo ninguna modificación importante, limitándose a admitir, en determinados supuestos la intervención del Estado en las condiciones de trabajo, lo que, preciso es reconocerlo, no ha tenido hasta el presente momento la menor repercusión práctica-, fue poco después completada por la Ley Orgánica de la Empresa -Betriebsverfassungsgesetz-, de 11 de octubre de 1952 (5), que reglamentaba los convenios de empresa, y que ha sido recientemente derogada por la nueva Ley Orgánica, de 15 de enero de 1972 (6), la cual regula este tipo de convenios en su artículo 77.

Los primeros años de existencia de la República Federal fueron escenario de una considerable actividad legislativa, encaminada a reglamentar determinadas instituciones fundamentales, sobre las que ya había legislado la República de Weimar (convenios colectivos, consejos de empresa, despido, jurisdicción del trabajo, etc.).

Pero, una vez puesta la base legislativa de las relaciones profesionales, su desarrollo ulterior se debe, casi exclusivamente a la negociación colectiva. Hasta la función de conciliación, regulada por las leyes de los Länder, se hace también materia de reglamentación con-

(1) Wi. Gesetzblatt, 1949, pág. 55

(2) Wi. Gesetzblatt, 1949, pág. 89

(3) Bundesgesetzblatt, 1953, I, pág. 156

(4) Bundesgesetzblatt, 1952, I, pág. 19

(5) Bundesgesetzblatt, 1952, I, pág. 681

(6) Bundesgesetzblatt, I (18-1-72), nº 2, pág. 13

vencional, a través de acuerdos en la cumbre entre las organizaciones centrales obreras y patronales. El "pacto de Margarethenhof", como se llamó al acuerdo histórico entre las Confederaciones Sindicales de la industria (la BDA-Confederación de Empresarios- y la DGB-Confederación de los Trabajadores-), estableciendo un procedimiento de conciliación para resolver los conflictos colectivos derivados del fracaso en la elaboración de los convenios, y que fue firmado el 7 de septiembre de 1954 en el Margarethenhof de Königswinter, por sus presidentes Freitag y Paulsen, no dudando en afirmar el profesor Gino Giugni que en Alemania "el Estado está muy lejos de desempeñar el papel de un tercer partenaire en las relaciones industriales". La experiencia alemana de los últimos diez años -añade-, efectuada en un contexto social dominado a la vez por una franca sindicalización de los trabajadores y por el poderío contractual de sus organizaciones se presenta, en comparación con las de los otros países de la Comunidad, como estando caracterizada por el más alto grado de desarrollo de las posibilidades de negociación" (1).

Ninguna de las denominaciones que se han propuesto para designar los convenios colectivos, como por ejemplo, "Gesamtarbeitsvertrag" -"contrato general de trabajo" o "Kollektivvertrag" -"contrato colectivo", han logrado imponerse (2). El término, nada feliz, por el que se conoce esta institución de "Tarifvertrag" -"contrato tarifario" a todas luces inadecuado por angosto, no obedece más que a la tradición histórica, y sigue evocando aquellos primeros convenios que determinaban las remuneraciones por medio de tarifas o baremos, de los cuales merece especial mención el de los tipógrafos de 1873, no porque fuera el primero de los celebrados en Alemania, como erróneamente se ha sostenido, sino por haber sido el primer convenio colectivo que tuvo vigencia en todo el territorio del Reich (3)

(1) Gino Giugni, L'évolution de la négociation collective dans les industries de la Communauté 1953-1963, en Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, Haute Autorité. Luxembourg, junio 1967. pág. 36

(2) El artículo 2º de la Ley de 1949 precisa exactamente quienes están habilitados para formar parte de un convenio colectivo. Del lado de los trabajadores es siempre un sindicato obrero. En cuanto a los patronos, puede ser un patrono aislado (convenio colectivo de empresa) o varios patronos unidos a una asociación de patronos (convenio de asociaciones)

(3) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 4ª ed. 1964, Einleitung, pág. 8

Débase a la doctrina alemana la distinción en el convenio colectivo de dos partes: la "parte relativa a las obligaciones" (1), "parte obligacional" (2) o "jurídico-obligacional", también llamada "creadora de obligaciones" (3) y la "parte normativa" (4). Otros prefieren hablar en sentido análogo, de "sentido normativo" y de "contenido contractual" (5). Y no faltan quienes se inclinan por la terminología de "virtualidad obligacional y normativa de las estipulaciones de los convenios colectivos" (6). La parte normativa establece las reglas jurídicas -Rechts- -normen- de Derecho del Trabajo, a las cuales los miembros de las organizaciones signatarias quedan vinculados -tarifgebunden-. La parte obligacional o contractual -Rechte und Pflichten- de cada una de las partes del convenio -Tarifvertragsparteien-.

Esta última comprende, entre otras, tres obligaciones fundamentales:

- a) El "deber de cumplimiento" -Durchführungspflicht- de lo pactado en convenio
- b) El "deber de eficacia" -Wirkungspflicht- o influencia sobre los miembros de las respectivas organizaciones, para que observen fielmente lo estipulado.
- c) El "deber de paz" -Friedenspflicht-, que es el más importante y consiste en la obligación de mantener la paz laboral durante el tiempo de vigencia del convenio.

-
- (1) Hueck-Nipperdey-Tophoven, Tarifvertragsgesetz, 3ª edic. 1955, art. 1, nota 1. - Hueck-Nipperdey. Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6ª edic. t. II, 1959, pág. 209; Gerhard Boldt. Les Sources du Droit du Travail en Allemagne, 2ª edic. (mai 1960), en Les Sources du Droit du Travail. Collection núm. 2, Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, Haute Autorité. Luxembourg, 1962. pág. 52
 - (2) Hans Reichel y Otfried Wlotzke, Contratos colectivos y derecho colectivo-contratual, en La Política Social en Alemania, nº 19, publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social (Druckhaus - Sachsenstrasse, Essen, 1963) pág. 4, 10.
 - (3) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7ª ed. t. II pág. 16; - Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, 4ª ed. 1964, nº 6 pág. 81 y s. s.
 - (4) Armand Kayser, Les Sources du Droit du Travail dans le Droit des Pays Membres de la Communauté, Rapport de synthèse, en Les Sources du Droit du Travail, cit. pág. 20
 - (5) Cf. los autores y lugares citados en las tres notas precedentes.
 - (6) Michel Despax, op. cit. pág. 137. Así como el profesor de la Universidad de Giessen Söllner, Arbeitsrecht, 2ª ed. (Ver W. Kohlhammer, Stuttgart-Berlín-Köln-Mainz, 1971) pág. 121

Otra característica del vigente sistema alemán de convenios colectivos, que data, por cierto, de la República de Weimar, concretamente del decreto de 23 de diciembre de 1918 -Tarifvertragsverordnung (Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter und Angestellte ausstreitigkeiten)", que la introdujo por vez primera en el Derecho germánico, es la "declaración de general obligación"-Allgemeinverbindlichkeit-. Mediante ella, el ministro federal del Trabajo de un Land, puede hacer que un convenio sea obligatorio para todas las empresas de la profesión y de la región a que haga referencia, siempre que se ajuste la resolución a una previa solicitud de una de las partes y que se estime de interés público no contando con ningún tipo de oposición por parte de empresarios y obreros.

En qué medida se ha hecho uso de este procedimiento de extensión? El Dr. Hans Reichel, en un interesante estudio publicado en la Bundesarbeitsblatt, revista del Ministerio Federal del Trabajo, en su número correspondiente al mes de abril de 1969, para conmemorar el vigésimo aniversario de la Ley de Convenios Colectivos de 1949, ofrece unas cifras del mayor interés.

Durante los veinte primeros años de vigencia de dicha Ley, es decir, durante el período comprendido entre 1949 y 1968, se inscribieron en el registro de convenios colectivos -"Tarifregister"- 86.004 convenios. De ellos obtuvieron la "declaración de general obligación" 2.501, la mayoría de carácter regional. Y de los 18.630 convenios en vigor a finales de 1968 habían sido, asimismo extendidos 173 (1).

Pero acaso sea más interesante destacar que, de los 18.630 convenios vigentes al terminar el año 1968, lo estaban para todo el territorio federal 2.317 y 9.695 para uno o varios Länder, y 6.618 para empresas singulares (2).

Desde enero de 1969 hasta el mes de abril de 1972, el incremento producido en la celebración y conclusión de convenios colectivos ha sido notable. Así, en el período enunciado se concluyeron - 64.672 convenios, de los cuales 12.559 lo fueron con validez para todo el territorio federal (3).

(1) Bundesarbeitsblatt (abril de 1969) pág. 189-191

(2) Ib. pág. 197

(3) Bundesarbeitsblatt (abril de 1973) pág. 193

6.2. - Los Conflictos Laborales y su Régimen

621. - La Huelga y el Lock-Out. Su Régimen

La Ley fundamental de Bonn, en su artículo 9º, párrafo 3º, determina que el derecho a constituir grupos para salvaguardar y mejorar las condiciones económicas está garantizado a todos los individuos y a todas las profesiones. Los acuerdos que tengan como fin limitar este derecho o entorpecer su ejercicio son nulos, y las medidas que tienden a éste, ilegales. Como se aprecia, no contiene ningún reconocimiento expreso del derecho a la huelga la Constitución Alemana. Sin embargo, las Constituciones de los Länders de Bremen (artículo 51.3) y de Hesse (artículo 24.4 y 5) la reconocen sin límite alguno. Las de Renania Palatinado (artículo 66.2) y la del Sarre (artículo 56.2) la reconocen dentro de la legalidad. Otros Länders: Baviera, Westfalia, etc., se remiten a la Ley de Bremen.

A pesar del silencio de la Ley Fundamental y de las discrepancias de las legislaciones particulares, se entiende doctrinalmente que el principio de libertad de los conflictos, debe ser admitido de acuerdo con los principios que inspiran las estructuras sociales y económicas y, el libre juego de las fuerzas económicas. Igualmente puede considerarse consagrado el principio de neutralidad del Estado ante los conflictos colectivos.

La huelga para que sea considerada legal, debe cumplir según la doctrina, una serie de principios: nacer por un motivo en razón de las condiciones de trabajo, ser organizada por un grupo autorizado -los Sindicatos- y ser la "última ratio" para conseguir la mejora propuesta.

En esencia, y, según el Tribunal Federal de Trabajo (1), se necesita que el conflicto reúna las notas de "legítimo y socialmente adecuado". Legítimo, si es canalizado a través de una asociación profesional. Socialmente adecuado, si no se contradice con un convenio colectivo, implica desequilibrio de los medios empleados o falta de proporción entre los mismos.

(1) Peter Marchal, op. cit. pág. 27

La huelga produce la suspensión, pero no la ruptura del contrato de trabajo, según una muy importante Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 28 de enero de 1955 (1), no siendo preceptivo ni necesario el preaviso.

El lock-out es admitido al igual que hemos visto con la huelga, en función de idéntico principio, es decir, el de igualdad de armas.

Con respecto al régimen de resolución de los conflictos colectivos de trabajo, la Ley de 11 de octubre de 1952, instituyó los organismos conciliadores que, en el seno de las empresas, llevaron a feliz término los conflictos referidos, recogido fundamentalmente en los artículos 49 y 50 (2).

Asímismo, se han establecido como coadyuvantes a la resolución de los conflictos: la conciliación y el arbitraje subsidiarios. El laudo arbitral no vincula normalmente a las partes, salvo cuando así se establece en virtud de acto administrativo, o cuando las partes así lo desean o, si la Ley, como en algunos supuestos así ocurre, lo establece taxativamente.

Existen en la República Federal unos órganos estatales de conciliación y arbitraje. La Administración de Trabajo de cada Land, designa entre su personal a un Conciliador Regional. Las Comisiones de Arbitraje se componen de un presidente, nombrado por la Administración de Trabajo del Land, y aceptado por las partes, así como un máximo de 5 miembros por cada una de ellas.

6.2.2. - Los Sindicatos y las Huelgas espontáneas

La opinión pública alemana ha venido adoptando frente a la ex

(1) Informe sobre la situación actual y perspectivas de España con la C. E. E. Consejo Nacional de Empresarios. Organización Sindical. - Madrid, 1973, pág. 464

(2) Artículo 49: Determina que el empresario y el Consejo de Empresa deben de cooperar con los Sindicatos para el bien general. Sólo cuando no se pueda obtener un acuerdo en el seno de la empresa, se podrá recurrir a los servicios de conciliación y de arbitraje.

Artículo 50: Prevé la creación de una oficina de conciliación o arreglo, compuesta de igual número de representantes o miembros designados por el empresario y el Consejo de Empresa, quienes de común acuerdo elegirán un Presidente imparcial. Sólo puede ejercer sus funciones a petición de ambas partes, siendo válidas sus decisiones sólo si las aceptan las partes.

presión huelguística del conflicto laboral una actitud negativa o reticente. Este fenómeno se debe tal vez al hecho de que los ciudadanos de este país han conocido un escaso número de huelgas. Desde que, a partir de 1949, los servicios estadísticos oficiales comenzaron a hacer públicas las cifras sobre el número de empresas afectadas por huelgas, el número de huelguistas y el de jornadas de trabajo perdidas a causa de ellas, las cifras sólo sobrepasaron el centenar en 1951 y en 1957 (1).

En los años sesenta, las cifras oscilaron entre 1 y 41. En 1969, se censaron 11 jornadas de trabajo perdidas por cada mil trabajadores. En estas cifras no están comprendidas las huelgas de escasa importancia, que hubieran durado menos de un día y afectado a menos de diez trabajadores. En septiembre de 1969, se estima que alrededor de 150.000 trabajadores se declararon en huelga en 69 empresas de Alemania occidental (2). Según una estadística de régimen interior de la Oficina Federal del Trabajo de Nuremberg, máxima autoridad en lo referente al mercado de trabajo, se perdieron en el curso del tercer trimestre de 1969 un total de 228.000 jornadas de trabajo a causa de las huelgas (3). En esta cifra total se incluían todo tipo de huelgas. Estas jornadas de trabajo perdidas se distribuyeron del modo siguiente: 78.000 en la industria siderúrgica, alrededor de 50.000 en la industria hullaera y, unas 96.000 en la metalurgia. La cifra de 532.000 jornadas que se cita en otro estudio es, a todas luces exagerada (4).

Contra la opinión extendida en Alemania Federal, es preciso reconocer que interrupciones espontáneas del trabajo, calificadas con frecuencia de "huelgas salvajes" se venían produciendo en las fábricas. Pero la mayor parte de las veces se ha tratado de pequeñas interrupciones del trabajo, o "advertencias" que no han aparecido reflejadas en las estadísticas y, cuyo fin era corregir ciertas anomalías con

(1) Ver: Sofi, estudios, Les grèves de septembre, Gotinga, septiembre de 1970, Cuadro A. 1. -

(2) Heinz Markmann, Las huelgas espontáneas del otoño de 1969 en R. F. Alemania, en Los conflictos sociales en Europa. Edic. de la Revista del Trabajo, Madrid, 1974, pág. 171. Ver también: Peter Marchal, op. cit. pág. 22 y s. s.

(3) Sofi, op. cit. Cuadro A. 3

(4) Instituto de Estudios e Investigaciones Marxistas, Les grèves de septembre de 1969, Frankfurt del Main, noviembre 1969, pág. 47

cretas en los talleres. Algunas veces ha sucedido que todo el personal o sectores del mismo interrumpieran el trabajo durante un corto período de tiempo para apoyar reivindicaciones salariales o de carácter general formuladas por los Sindicatos. En estos casos se trataba, desde luego, de iure, de huelgas "salvajes". Pero de hecho tales acciones estaban dirigidas, bajo cuerda, por dirigentes sindicales de la empresa o de fuera de ella, y en tales casos los patronos no solían sacar consecuencias jurídicas del asunto.

Los acontecimientos del otoño de 1969 constituyeron, indudablemente, "huelgas obreras", según puede deducirse del análisis detallado de las manifestaciones y entrevistas con los participantes (1).

Durante la recesión y a lo largo de todo el año 1968, trabajadores y sindicatos habían observado una disciplina ya habitual. Impresionados y desconcertados por la posibilidad de un paro masivo después de muchos años de prosperidad y pleno empleo, habían puesto sordina a sus reivindicaciones. Unicamente en el curso del primer semestre de 1969, cuando se hizo evidente el boom coyuntural, comenzaron a hacer notar el retraso que habrían de remontar con relación a los beneficios, que habían aumentado vertiginosamente.

En el terreno de la política, y, sobre todo en el de la economía política, las discusiones fueron dominadas a partir de 1967 por una institución que se ha hecho entretanto harto conocida, la de la "acción concertada". La "acción concertada" se apoya en la Ley para estimular la expansión y la estabilidad económicas. Carta Magna de la política económica, de crédito y de finanzas, elaborada por la gran coalición en 1967. Convocada por el Ministerio de Economía, la acción concertada sirve de "mesa redonda de la economía nacional": el Gobierno, la Banca Central (Deutsche Bundesbank), los Sindicatos, las asociaciones patronales y los cinco técnicos del consejo independiente de expertos intercambian en ella sus opiniones.

La eficacia que reveló la acción concertada para dominar la re

(1) Ver: Infas (Instituto de Ciencia Social Aplicada), Arrêts de travail - spontaés en septembre 1969, Bonn-Bad Godesberg, julio 1970. También: Peter Marchal, op. cit. pág. 22 y s. s.

cesión, contribuyó a incrementar aún más la decepción de los trabajadores cuando el Gobierno Federal intentó servirse de ella como instrumento de un "progreso con moderación". Esto explica la desilusión y amargura de los Sindicatos.

Los acontecimientos de mayo de 1968 en Francia, los grandes - conflictos laborales en Italia, fueron seguidos, asimismo en Alemania - con persistente atención. Todos los observadores se muestran de acuerdo en este punto: ningún grupo, ninguna categoría de trabajadores se de solidarizó conscientemente de las huelgas espontáneas.

Los paros, tanto en las acerías como en la metalurgia y en las - minas, no respondían a objetivos definidos en un plan general. Las reivindicaciones no se basaban en un programa elaborado por una instancia central. En primera fila de sus instigadores se encontraban -hecho significativo- los Consejos de Empresa y los delegados sindicales. Las reivindicaciones clásicas de aumentos de salarios y "mejor clima en la empresa" -frase que encierra diversas peticiones- eran las peticiones básicas.

Aunque los dirigentes sindicales estaban al tanto del malestar - reinante, se sintieron sorprendidos ante el calibre de los acontecimientos, la actitud de las centrales sindicales se resume en la postura adoptada por el presidente de la DGB Vetter, poco después de finalizar los momentos álgidos del conflicto (1). Vetter reconocía que los trabajadores habían adquirido una mayor conciencia de su situación; estimaba -- que no había crisis de confianza entre la base y la central. Y es interesante señalar que, entre el 80 y el 90 por 100 de los trabajadores de las empresas afectadas por las huelgas consideraba, antes y después de las mismas, que el Sindicato era el único y necesario representante de sus intereses (2).

En el ámbito de la política salarial, los resultados se dejaron - sentir inmediatamente: los nuevos convenios colectivos no han sido firmados, ya en ningún caso por una duración superior al año, se ha practa

(1) Welt der Arbeit (Mundo del Trabajo) del 26 de septiembre de 1969.

(2) Heinz Markmann, op. cit. pág. 176

ticado una política salarial más diversificada según las empresas, y crear una mayor autenticidad salarial, con un criterio de igualdad y equidad en lo posible, revisando escalas de salarios y métodos de cálculo, así como a las condiciones de seguridad e higiene y a la formación profesional de la joven generación obrera.

Así, 'durante el año 1970, el número de días de trabajo perdidos por causa de huelgas en la R.F.A. fue de 93.000, el más bajo -salvo Luxemburgo- de los países de la Comunidad (1).

Durante 1972 se perdieron exactamente 60.045 días de trabajo por causa de huelgas, es decir, un nivel paulatinamente más bajo con respecto a los anteriores años.

El 17 de octubre de 1973, 56.000 trabajadores metalúrgicos alemanes se declararon en huelga, paralizando dos fábricas de Daimler-Benz y dos de Bosch. Todo se desarrolló con suma cortesía: ni manifestaciones ni violencias. Pero a diferencia de las recientes --huelgas salvajes en este sector, esta huelga era "oficial".

El sindicato metalmecánico, I. G. Metall, puede en cualquier momento extender la huelga a 350.000 trabajadores más. El motivo de la huelga no fue una reclamación salarial sino las condiciones de trabajo. El sindicato quiere una mayor protección para los trabajadores de edad madura; más enriquecimiento del trabajo (job enrichment); un período de recuperación mínimo, cada hora, para los trabajadores de las cadenas de montaje; y un salario garantizado para el trabajo --por piezas, de un 30% más como mínimo. Sometidas estas peticiones a un laudo arbitral, éste dió la razón por completo a las peticiones de los trabajadores, por lo que los empresarios, considerándolo de inflacionista, lo rechazaron (2).

Los dirigentes sindicales alemanes sabían que si no declaraban la huelga oficial, y pronto, se verían desbordados por las "huelgas salvajes" y perderían el control sobre sus afiliados, la memoria de 1969 está aún demasiado fresca.

(1) Manuel Moix Martínez, Condiciones de trabajo en la CEE., CES. - del Valle de los Caídos. Anales de Moral Social y Económica, volumen XXXII, Madrid, 1973, pág. 191

(2) Ver: The Economist, 20-26 de octubre de 1973

6.3. - Normas en materia de Seguridad Social

6.3.1.- Distribución de las prestaciones de la Seguridad Social

A medida que progresan los sistemas de seguridad social, el trabajador va tomando cada vez más conciencia del valor que tiene la protección que ésta le otorga. El Estado debe de velar, auspiciado por las organizaciones sindicales, porque el sistema de cobertura sea lo más total y eficaz posible. En la República Federal la relación porcentual - de los gastos de la Seguridad Social con relación al Producto Nacional Bruto (P.N.B.) ha evolucionado de la siguiente manera en los últimos años: en 1958 Alemania ocupaba el primer puesto de la C.E.E. al destinar el 17'8 por 100 de su P.N.B. a la S.S.; en el año 1966 destinó el 17'4 por 100 de su P.N.B., conservando el primer puesto de la C.E.E. seguido de los Países Bajos que destinaban a prestaciones sociales el 16'7% de su P.N.B. Durante 1967 se incrementó nuevamente al 17'5% - siendo el país de la Comunidad que, proporcionalmente, más dedicaba a este campo social. En 1970, el porcentaje bajó al 17'2 por 100 sobre P.N.B., pasando la R. Federal al segundo puesto de la C.E.E. tras - Países Bajos (19'1% s/ P.N.B.) (1).

Vamos ya a ver, que sucede en cada una de las principales ramas de la Seguridad Social.

a) Gastos de Enfermedad

Llegan a representar entre el 30 por 100 aproximadamente del total de las prestaciones. En 1950 existían censados, incluidos pensionistas, 15,709 millones, que pasaron a ser 27,06 millones de afiliados en 1960 y, 31,480 millones en 1971 (2), lo que representa que el 56% - de la población está afiliada.

b) Prestaciones por Vejez, Muerte y Supervivencia

La importancia relativa de estas prestaciones con relación al - conjunto, disminuye en Alemania. Para la población de más de 60 años

(1) Fuente: El coste de la Seguridad Social (O.I.T. 1958-1960 y 1964--1966) y Exposé sur l'évolution dans la Communauté en 1971

(2) Oficina Federal de Estadística (Statistisches Bundesamt) R.F.A. -- Verlag W. Kohlhammer GmbH. Edición 1972, pág. 14 (editada en -- castellano)

se experimenta un crecimiento rápido y elevado -debido a los estragos de la II Guerra Mundial-, situándose, junto a los Países Bajos en cabeza de los países de la Comunidad. Durante 1958 este capítulo suponía - el 58'9% del total de prestaciones de la S. S. de la República Federal, - pasando en 1962 al 49'3% y al 49'7% en 1970, cobertura importante relación a los otros países (1).

c) Prestaciones Familiares

Alemania ha destinado en los últimos 10 años idéntica proporción a este epígrafe, el 8 por 100 del total de prestaciones. Durante el año 1958 la proporción era del 2'2% para ir posteriormente incrementándose hasta el 8% de 1972 (2), lo que supone, aproximadamente, 250 millones de marcos (1971).

d) Invalidez

Ocupa un lugar aparte, dado que a veces es difícil deslindarla - de otras pensiones. La proporción ha pasado de un 12% del total de prestaciones en 1958 al 6% de 1972. Las prestaciones por "sucesos políticos y calamidades naturales" se suman en su casi totalidad a las prestaciones entregadas a las "víctimas de guerra". Su importancia relativa decrece, de esta forma se compensan también, parcialmente, los aumentos por los conceptos de enfermedad y de vejez.

e) Seguro de Desempleo

El mercado de trabajo alemán presentaba, cuantitativamente al 31-12-70 para una población asalariada de 22'5 millones, 119.000 parados perceptores del correspondiente seguro, es decir, aproximadamente el 0'5%. La Seguridad Social alemana destinó 1.863 millones de marcos a este concepto en dicho año. Al año siguiente, 1971, el total de parados ascendió a 185.000, de los que 101.000 eran varones -es de notar el gran porcentaje de parados en el sector femenino, en relación a la población activa-; mientras que en 1950 existían 1.580.000 parados

(1) María Luisa Ardura Calleja, Normas comunitarias en materia de Seguridad Social, en Anales de Moral Social y Económica, volumen XXXII, Centro de Estudios Sociales del Valle de los Caídos, Madrid 1973, pág. 132

(2) María Luisa Ardura Calleja, op. cit. pág. 134; y, información procedente de la publicación de la O. S. C. E. Sozialkonten 1962-1970

para una población activa de 20 millones, siendo las percepciones por este concepto de 573 millones de marcos, y, en 1960, para una población activa de 26.247.000 se acogieron al seguro de desempleo un total de 271.000 personas, ascendiendo las prestaciones a 533 millones de marcos (1).

Como puede apreciarse, el incremento de las percepciones en su cuantía es tanto más elocuente, cuanto que el número de parados - ha sufrido año tras año un descenso espectacular. Lo que implica que las asignaciones por este concepto llegan a un punto de equiparación - con el sueldo realmente percibido.

f) Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales

La distribución por accidentes de trabajo se distribuyó, en 1950 a un total de 636.000 accidentes correspondió un importe de prestaciones de 599 millones de marcos que, en 1960 ascendieron a 1.789 millones para 916.000 accidentes y, en 1971, a 1.018.000 pensiones por accidentes, correspondieron 3.711 millones de marcos.

Las enfermedades profesionales, para iguales períodos han tenido una evolución de : 1950, los afiliados sumaron 15.709.000, lo que supuso en prestaciones 2.006 millones de marcos, que, en 1960, pasaron a 27.060.000 y 9.513 millones respectivamente, y, en 1971, serían 31.480.000 afiliados y 26.118 millones de marcos de prestaciones.

Sobre el conjunto de las prestaciones, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales han supuesto el 7% del total en 1950, el 5'7% para el año 1958, pasando en 1962 a ser el 4'3% y el 3'5% del total en 1970; esta disminución obedece, fundamentalmente, a las medidas de seguridad e higiene implantadas con carácter obligatorio en todos los centros de trabajo de la República Federal (2)

6.3.2.- Distribución de los ingresos de la Seguridad Social

Examinamos en primer término, como parte de los gastos de

(1) Datos obtenidos de: Oficina Federal de Estadística (edición castellano) ya editada, pág. 6 y 14. Así como María Luisa Ardura, op. cit. pág. 133

(2) Datos obtenidos: ib. de la nota anterior

la seguridad social, los de "administración". El volumen de los gastos por este concepto se fija para Alemania en un 4% del total de gastos (1).

Las contribuciones de los empresarios (es decir, las cotizaciones que entregan a las instituciones y el contravalor de las prestaciones que ellos entregan directamente a su propio personal) ha seguido una línea constante en Alemania. Pasando de un 42'8% en 1958, a un 54'2% en 1962 y, para el año 1966 del 49'3 que, en 1970, era nuevamente del 54'0 y, en 1972, del 52'3% (2).

Las cotizaciones de los asegurados aumentan perceptiblemente -como ha ocurrido en todos los países de la Comunidad-, pasando en 1958 de un 25'1% al 29'2% para el año 1962, mantenerse casi constante -29'1- hasta 1966, para volver a incrementarse al 30'0 en 1970, y al 29'8 en 1972 (3).

Las subvenciones del Estado y de las colectividades locales -el resto hasta completar el 100- varían en forma proporcional y a la inversa de los dos tipos de recursos precedentes, con lo que se observa que en Alemania decrece de manera harto elocuente, pasando de una aportación del 29'1 en 1958 al 13'5 para 1962, 18'4 en 1966, 14'0 en 1970 y -- 1972. Este desplazamiento de la carga social hacia el propio empresario en primer término, y al obrero en segundo lugar es la meta dorada de todos los Estados occidentales y que, día a día, se está convirtiendo en realidad.

6.4. - Otros aspectos: Empleo, duración de la jornada de trabajo, vacaciones y salarios

a) Empleo

La República Federal desarrolla una "activa" política de empleo, que se basa en la política económica tendente a conseguir un crecimiento económico razonable, la estabilidad financiera, un sano equilibrio de la balanza comercial y un elevado nivel de empleo. Los princi-

(1) María Luisa Ardura, op. cit. pág. 135.

(2) Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté - (Bruxelles-Luxembourg, février 1970 y février 1972)

(3) Ib.

pales factores en este proceso son los agentes económicos y sociales. El gobierno interviene orientando y corrigiendo el curso general a largo plazo de la evolución económica y social. La Ley sobre promoción del crecimiento y la estabilidad económica, de 8 de junio de 1967, otorga al gobierno medios eficaces para influir en la dirección de los factores externos e internos de la socio-economía nacional.

En 1969, se aprobaron tres leyes que crean el marco para llevar a efecto una activa política de empleo.

La más importante de estas normas es la ley de 25 de junio de 1969 sobre el fomento del empleo, asignando al Instituto Federal de Empleo la responsabilidad de tomar medidas para prevenir y remediar el desempleo, subempleo; proteger y aumentar la movilidad de la mano de obra; atemperar los progresos técnicos en el mercado de empleo, - etc.

El Instituto Federal de Empleo es un organismo autónomo en el que están representados los empresarios y los trabajadores. Concede subsidios a los empresarios a título de contribución a los salarios que la empresa paga a los trabajadores de más edad, o minusválidos. Estudiando los mercados de empleo y su solución a escala local y regional. El Instituto tiene como órganos rectores un presidente, una junta ejecutiva y una junta de administración. Los principios de autogestión y de igual representación tripartita se aplican no sólo en la sede del Instituto, sino en todas las oficinas locales del país.

Para una población activa de 27'5 millones -año 1972-, de la cual 22'5 millones son asalariados, el Instituto Federal disponía en tal año, de una plantilla (funcionarios, empleados, agentes, expertos, etc.) de 35.000.

El panorama se completa con la Ley de 19 de septiembre de 1969 sobre formación profesional, asistencia, préstamos, subvenciones etc.; y la Ley de 14 de agosto de 1969 complementaría con la anterior del mercado de empleo.

El mercado de trabajo alemán cuantitativamente, al 31-1-1970,

presentaba la siguiente composición en cifras redondeadas:

- Población asalariada: 22'5 millones
- Población trabajadora extranjera: 1.968.000
- Población trabajadora comunitaria: 474.000, que se descomponía así:
de origen italiana, 111.000; procedentes del resto de los países de la C. E. E., 363.000
- Población trabajadora no comunitaria, procedente de terceros países: eran 1.490.000.

Es decir, que las necesidades de mano de obra en Alemania, el país más desarrollado de los nueve, se atienden con un 25 por 100 de mano de obra comunitaria y el 75 por 100 restante con mano de obra procedente de otros países, que en 1971 se situaban, aproximadamente, así: yugoeslavos, 478.000; turcos, 452.000; italianos, 407.000; españoles, 186.000 (1).

b) Duración de la jornada de trabajo

En la República Federal está absolutamente generalizado el sistema de distribución de la jornada de trabajo, en el sentido de laborar durante cinco días, dejando dos consecutivos para el descanso, salvo excepciones contadísimas de servicios públicos con turnos rotatorios. La jornada de 40 horas está de hecho implantada desde 1971 en todas las ramas de actividad; aún cuando la jornada legal sea, de hecho de 41 horas (2). En consecuencia, figura dentro de los países de la Comunidad como el país que menor jornada de trabajo desarrolla, seguido de Italia y de Bélgica.

c) Vacaciones

En Alemania los convenios colectivos han alargado, asimismo, las vacaciones, sobre todo no computando como tales los sábados vacados, siendo en este aspecto los seguros, la banca, la industria del

(1) Datos obtenidos de: Héctor Maravall Casesnoves, Empleo y Libre circulación de los trabajadores de la CEE; en Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo, en - Anales de Moral Social y Económica. Centro de Estudios del Valle de los Caídos, volumen XXXII, Madrid, 1973, pág. 117. Asimismo, Oficina Federal Estadística (edición en castellano) op. cit. pág. 6

(2) Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971, op. cit. pág. 276-277

vidrio hueco y algunos sectores de la textil las ramas de actividad más beneficiadas. El período de vacaciones oscila actualmente entre 19 -vacaciones básicas- y 25 días laborables -vacaciones máximas-, siendo la duración media de 24 días laborables (1).

d) Salarios

Los salarios de los obreros constituye un elemento óptimo para comparar el nivel salarial de una sociedad a través del tiempo, tanto por referirse a una categoría profesional y social homogénea e importante en el conjunto de la población, como porque son más fáciles de captar estadísticamente.

Así, cada hora trabajada se ha ido pagando: en 1950 a 1,41 marcos, en 1960 a 2'88 y, en el año 1971 a 7'25 (marcos constantes del 50), mientras que el índice del coste de la vida en general, es decir, computando y valorando todos los conceptos ha sido, en iguales períodos de tiempo, los siguientes: 1950: 79, 1960: 95 y 1971: 130; con lo que claramente se aprecia la revalorización sufrida por el salario con respecto al incremento de la moneda (2).

Los salarios mínimos convencionales, limitándonos a los salarios-hora, se han elevado de julio de 1971 a julio de 1972 en un 14'7%; dentro de la C. E. E. el incremento mayor es en Italia, donde los salarios son más bajos, y el menor en Luxemburgo. Este último país junto a Alemania se muestra partidario, y lo lleva a la práctica, la subida moderada de los salarios y de los precios, al objeto de defender el poder adquisitivo.

7. - Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales

7.1. - La delegación sindical

Debido al elevado número de afiliados (más de seis millones y medio) y a su potencia financiera (más de dos millones de marcos) que ya hemos analizado, la Confederación de los Sindicatos de Alemania -

(1) Manuel Moix Martínez, en Perspectiva cristiana, op. cit. pág. 199

(2) Oficina Federal de Estadística, op. cit. pág. 16

Occidental, es, sin duda, una de las más poderosas del mundo libre. Puede conseguir el máximo de ventajas para sus afiliados con el mínimo de lucha, en virtud de su relativa imparcialidad en el terreno político. En teoría, su única política es la de los intereses económicos de los trabajadores, con independencia de toda consideración política o religiosa.

La acción de los representantes de los trabajadores, que en su mayoría son, al mismo tiempo, delegados sindicales, se sitúa fundamentalmente al nivel del "Consejo de Empresa". En las últimas elecciones para designar consejeros de empresa, celebradas en 1972, los trabajadores de 29.298 empresas de la R.F.A. eligieron 137.670 delegados de los consejos de empresa. De ellos, un 77'6% son miembros de la Confederación Sindical de la República Federal (DGB) y, únicamente el 18'9% no pertenecían a organización alguna (1).

Todos estos delegados son elegidos siguiendo los más estrictos principios democráticos, por los trabajadores de cada empresa, en votación directa y secreta. Obreros y empleados deben hallarse proporcionalmente representados en el consejo.

Los delegados de los trabajadores gozan en la República Federal Alemana de una protección frente al empresariado, de tal amplitud que puede hablarse de auténtica inmunidad. Según la Ley de 1972 sobre consejos de empresa, está prohibido "coaccionar a los miembros del Consejo Central de Empresa, del Consejo de Empresa de la Firma, de la Representación de los Trabajadores Jóvenes ... u obstaculizar el ejercicio de sus atribuciones. Los miembros del Consejo no sufrirán ningún perjuicio ni gozarán de ningún privilegio en razón de sus funciones. Esta disposición es asimismo aplicable a su promoción profesional.

En cuanto a las horas de ausencia concedidas a los delegados -- "los miembros" del Consejo de Empresa estarán dispensados del cumplimiento de sus obligaciones profesionales sin reducción de la remuneración. Normalmente, en una empresa que emplee 500 trabajadores, un miembro del Consejo de Empresa, debe de estar enteramente dispensa-

(1) Peter Marchal, op. cit. pág. 21 y s. s. y Otto Kersten, en "La cogestión y la participación", aparecido en Los conflictos sociales en Europa, Edic. de la Revista de Trabajo, Madrid, 1974 pág. 293 y s. s.

do del cumplimiento de sus obligaciones profesionales. El número aumenta hasta un mínimo de 11 en las empresas que emplean de 9.000 a 11.000 trabajadores.

La ley sobre "Organización de las Empresas" del 15 de enero de 1972 (1), establece la nueva normativa de los Consejos de Empresas. Así, se establece que toda empresa que ocupe normalmente al menos 5 trabajadores con derecho a voto -según el artº 7º, se otorga a los mayores de 18 años - tres de ellos elegibles, deberá contar con un Consejo de Empresa (artº 1º). El artº 9º establece las nuevas -- composiciones de los Consejos en base al volumen de la empresa, dando cabida a un mayor número de consejeros que en la anterior reglamentación. El artº 13 especifica que las elecciones serán cada tres años -del 1º de marzo al 31 de mayo- y que su mandato se extenderá al mismo término. Asimismo, se especifica -artº 27- que cuando el Consejo de Empresa cuente con 9 miembros o más -es decir, a partir de contar la empresa con más de 300 trabajadores- nadie puede - ser despedido sin que sea consultado el Consejo de Empresa y si éste último no presta su conformidad al despido, corresponde al Tribunal de Trabajo decidir la cuestión suscitada entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores. Hasta que recaiga una resolución al efecto, la empresa está obligada a mantener al trabajador en su puesto de trabajo y a remunerarle. En caso de crisis de - - producción, los despidos requieren un plazo de preaviso de varios meses y los directivos de la empresa están obligados a agotar todas las posibilidades de reclasificación del personal antes de recurrir a los despidos.

Dado el gran número de representantes sindicales en los Consejos de Empresa, y la protección legal que la nueva legislación alemana otorga a los delegados de los trabajadores, la influencia de los sindicatos en Alemania puede clasificarse de predominante, y se ejerce - especialmente en el terreno social. Los sindicatos controlan todas las medidas que afectan al personal. Su esfuerzo incide en la actualidad sobre "la humanización de las condiciones de trabajo".

7.2. - La cogestión y la participación en la gestión.

Crear una verdadera democracia económica, merced al reconoci

(1) Bundesgesetzblatt, parte I, 18 enero 1972, nº2. pág. 13. Serie Legislativa de la I. I. T. Marzo-abril 1972

cimiento de una igualdad de derechos entre capital y trabajo; este es, en Alemania, desde hace cincuenta años -abstracción hecha de los do ce años de régimen nazi-, el sueño de los Sindicatos alemanes.

Prescindiendo de antecedentes -que se remontan a los Fabri-
kanschüsse y Arbeiteranschüsse de 1848 y 1890 y a la Betriebsrat-
gesetz de 1920- en la actualidad, el sistema vigente se diversifica en
tres grandes sectores (1):

- a) El constituido por las empresas mineras y siderúrgicas regidas -
por la Ley de 21-V-1951, y modificada y complementada por las le-
yes de 7-VIII-1956, 15-VII-1957 y 27-IV-1967. Es el régimen más -
progresivo, en el que la colaboración del personal se configura co--
mo una auténtica codecisión.
- b) El constituido por el resto de empresas privadas, regidas por la -
Ley de Constitución -o de organización social- de empresas del - -
11-XI-1972. Sus normas complementarias tienen carácter procesal,-
esencialmente con respecto al régimen de elecciones. Modificada por
la ley de 1975 (que entró en vigor el 1-VII-1976).
- c) El constituido por las empresas y administraciones públicas, regu-
ladas por la ley del 5-VIII-1955 y la de 1975.

Es evidente que en la participación y en la gestión de las em-
presas, se ha llegado, según los países (2), como afirma el profesor
Bayón Chacón, a dos grandes líneas de actuación: participación en --
los problemas sociales o condiciones de trabajo y participación en la
marcha de la empresa en cuanto a tal negocio. La concepción capita-
lista ha cedido ampliamente sobre la primera y poco -salvo excepcio-
nes- en la segunda. La realidad es que el criterio de participación -
en beneficios se acepta generalmente en cuanto tal principio, pero la
resistencia que en la práctica existe, hace que en contadas ocasiones
se realice, toda vez que al capitalismo le afecta en su punto más ínti-
mo, por lo que ve con buenos ojos cualquier otra fórmula cuya base
de cálculo no sea los beneficios empresariales.

Gracias a la Ley votada en el 21 de mayo de 1951 por el Bundes-
tad, la cogestión llamada "paritaria o cualificada", queda instaurada -
en las empresas de más de 1.000 asalariados -de las cuales en 1970 ha

(1) Luis Enrique de la Villa Gil. "Diecinueve lecciones ... "op. cit. pág. 87.
Consultar también: William Garcin. Cogestión y participación en las
empresas de los países del Mercado Común. I.C.E. Madrid, 1970. pág. 9
y ss.

(2) Gaspar Bayón Chacón, en "Diecinueve lecciones ... "op. cit. pág. 25.

bía más de 105- en la industria siderúrgica y minera.

El concepto de cogestión se esbozaba de la siguiente forma: para que, efectivamente existiera una cogestión paritaria, ésta debería producirse en el interior de una empresa por el acceso de los trabajadores a los órganos de "vigilancia y administración". Pero también debía de - - existir a nivel de la economía nacional, mediante la creación de órganos que lo permitieran.

Para los dirigentes de la DGB, la "cogestión generalizada" debía de ser el medio de suprimir el poder discrecional y absoluto de los propietarios privados de los medios de producción.

Por ello, en 1950, la Confederación Sindical decidió presionar sobre el Parlamento Federal para conseguir su propósito: "De los derechos políticos a los derechos económicos" fue el lema bajo el que se emprendió la acción.

En el mes de mayo propuso y apoyó un proyecto de ley sobre la construcción de una economía ordenada, en su conjunto, bajo el principio de la cogestión, y con las normas y reglamentaciones que de ello se derivaban. La proposición especificaba que, en las empresas con más - de 300 asalariados, o con un capital superior a los tres millones de marcos, el Consejo de Vigilancia y Administración debía de estar compuesto paritariamente.

A su vez, debían constituirse paritariamente Cámaras Profesionales y Consejos Económicos, para el control de la economía a nivel - - sectorial, regional y federal.

La oposición al proyecto fue notable, con la consiguiente tensión, que aumentó hasta proyectarse una huelga general en la industria pesada. En esta situación, se celebraron conversaciones entre el presidente de la DGB, Böckler, y el Canciller Adenauer, que concluyeron en una fórmula de compromiso, en enero de 1951. La Ley del 21-5-51 ya aludida crea los Consejos de Vigilancia, que constan de once miembros - - normalmente. Cinco de ellos representan a los accionistas; los otros -- cinco, a los asalariados. Entre estos últimos, dos serán obligatoriamente funcionarios sindicales. El "undécimo" ha de ser elegido y, para que

su designación sea válida, tendrá que contar con el apoyo de la mayoría de los representantes del personal. El nombramiento de un director de cuestiones de trabajo (Arbeitsdirektor) ha de satisfacer idénticas condiciones.

Las federaciones sindicales competentes, de mineros (I. G. Bergban) y de metalúrgicos (I. G. Metall) dan su asentimiento a la elección de representantes de los asalariados, ejerciendo de este modo sobre ellos un verdadero control.

La "Ley sobre organización interna de las empresas" (Betriebsverfassungsgesetz), adoptada en octubre de 1952, introduce la participación del personal en el conjunto de las sociedades industriales que tengan más de 500 trabajadores, aportando a ellas correctivos de una gran importancia, como éstos: el personal no está representado más que por un tercio en los consejos de vigilancia; los delegados de los obreros y empleados no son designados por los sindicatos, sino elegidos por el personal; el puesto de director de cuestiones de trabajo no fue previsto, etc.

En la práctica, la creación de estructuras paralelas por parte de la dirección de las empresas, ha escamoteado, en multitud de casos, -- buena parte de sus poderes a los consejos de vigilancia. Sin embargo, el gobierno consciente de los problemas que existían -y existen-, para llevar a la práctica el concepto de cogestión, se fijó la meta de ir acomodando la normativa existente a la nueva realidad socio-económica del país, y así, Willy Brandt anunció en su discurso al Parlamento, el 18 de enero de 1973, que la reforma se estaba acometiendo; identificando la cogestión con el proceso de democratización social.

De resultas del criterio anterior, se fueron dictando nuevas normas, así, se reorganizó el Tribunal de Asuntos Sociales, dándole más atribuciones y un poder de actuación más específico(1). Se buscó garantizar plenamente el salario de los trabajadores, en el supuesto de quiebra de las empresas y de acuerdo con la nueva Ley de Reorganización de Empresas del 15-I-1972 (2).

Por último, la nueva ley de Cogestión Alemana, que ha comenzado a surtir efectos el 1 de julio de 1976, introduce plenamente la cogestión paritaria; patronos y obreros deben de estar representados en igual

(1) Ley 30-VII-1974, por la que se modifica la Ley del 23-VIII-1958 en - Bundesgesetzblatt, parte I, 3-8-1974, nº 84, pág. 1.625.

(2) Bundesgesetzblatt, parte I, 10-1-1972, nº 2, pág. 13.

número en el Consejo que realiza el control orgánico de la empresa. La nueva normativa obliga a las empresas con más de dos mil asalariados (en las pequeñas y de tipo medio se sigue aplicando la Ley de 1952, es decir, que los obreros ocupan un tercio del Consejo de Vigilancia) y con un balance anual superior a 75 millones de marcos o con una cifra de negocios anuales superior a los 150 millones de marcos. Se encuentran excluidas del marco de esta Ley de Cogestión las empresas o entidades que su actividad sea política, cientí-fica, artística, confesional y empresas periodísticas.

Se calcula que el 1 de julio de 1978, existirán alrededor de 600 empresas que se encuentren de pleno dentro de la nueva normativa.

Con respecto a la composición del Consejo de Vigilancia, es norma general que exista una paridad en el número de representantes obreros y patronales. En las empresas que cuentan con obreros hasta un máximo de diez mil, el Consejo lo componen seis representantes de los obreros y seis de los órganos directivos de la Sociedad. Si la empresa cuenta en su nómina con más de diez trabajadores y menos de veinte mil, el Consejo cuenta con dieciseis miem-bros, estando representada cada parte -ob^{re}ros y patrono- con ocho miembros. En las empresas con una plantilla fija, superior a los veinte mil obreros, el Consejo es de veinte miembros -cada parte tiene diez puestos-. Las votaciones de la parte obrera para elegir a sus representantes, intentan garantizar tanto la pureza del sistema - como el que todos los sectores de la empresa se encuentren representados.

Con respecto a la figura del Presidente del Consejo de Vigilancia, la nueva Ley la configura como moderador en las discusiones y le otorga un voto preferente en el supuesto de igualdad de votos. Se necesitan como mínimo los dos tercios de los votos para ser elegido, con lo que forzosamente debe de contarse con las dos partes.

El DGB, por el contrario, pretende extenderlo. Su proyecto preveía introducción de la cogestión paritaria en todas las empresas que - respondan a dos de los tres criterios siguientes: personal de más de - dos mil asalariados, balance anual superior a 75 millones de marcos, - cifra de negocios anual superior a 150 millones de marcos. En los medios sindicales se cree que la llegada al poder de los social-demócra-- tas favorece la realización de semejante proyecto, al que, sin embargo, son hostiles los liberales, asociados con el SPD en el gobierno.

Lo que posiblemente explica que los dirigentes de la central de Düsseldorf no hayan previsto ninguna acción de envergadura en un futuro próximo en apoyo de su reivindicación. El presidente de la DGB - - Heinz Vetter confirmó recientemente: "somos de la opinión de que antes de llegar a una regulación del problema de la cogestión, es preciso mejorar la ley sobre organización interior de las empresas; sobre todo -- una nueva redacción del artículo 49, en el cual se establece "una colaboración entre el empresario y el comité de vigilancia, basada en la mu-- tua confianza".

Semejante reivindicación que podría parecer tímida, vuelve a poner sobre el tapete toda la concepción de las relaciones entre patronato y obreros, simbolizada por la cogestión.

Las "huelgas salvajes" del otoño de 1969 parecen haber contri-- buído a que los dirigentes sindicales se den cuenta de que, a fuerza de buscar la confianza del empresariado, están en peligro de perder una - parte de la de los obreros. Estos son mucho más sensibles a la estabilidad de los precios y al aumento de sus salarios que a la cogestión; la -- cual, ejerciéndose fuera de ellos mismos, no ha tenido hasta aquí ninguna influencia sobre sus condiciones de vida, y de la que en buena parte - de los casos no saben realmente lo que significa.

7.3. - Las instituciones de negociación a nivel nacional

La República Federal de Alemania es el único país fundador de la CEE que no posee una institución de este tipo a nivel nacional. En la - - Constitución de la República de Weimar, del 11 de agosto de 1919, en el artículo 165, figura el reconocimiento oficial de las asociaciones de traba

bajadores y empleados, y la creación de un Reichswirtschaftsrat, o Consejo Económico del Reich, donde estarían representadas las fuerzas económicas y sociales del país (1).

Una ordenanza del 4 de mayo de 1920 establece un Vorläufige Reichswirtschaftsrat (Consejo económico provisional del Reich), compuesto de 326 miembros, con los derechos e inmunidades de los diputados, representantes de los intereses económicos de toda la nación (reglamento interior del 10 de junio de 1921). El artículo 2º de la ordenanza 4-5-1920, establecía los miembros del siguiente modo (2):

- 68 representantes de industria
- 68 representantes de agricultura
- 44 representantes de comercio, bancos y seguros
- 36 representantes de artesanado
- 34 representantes de empresas públicas, transporte y comunicación
- 6 representantes de floricultura y pesca
- 30 representantes de consumidores
- 6 representantes de funcionarios y profesionales liberales
- 12 miembros nominados por el Reichstag entre personalidades de la vida económica de las diferentes regiones del país
- 12 miembros designados libremente por el gobierno.

El consejo tenía el precioso derecho de "iniciativa" en la introducción de proyectos de leyes económicas y sociales que debían de ir a conocimiento del Reichstag.

-
- (1) Edmond Vermeil, La Constitución de Weimar et le principe de la - démocratie allemande. Publications de la Faculté des lettres de l'Université de Strasbourg, fascículo 14, 1923, capítulo VI: La Constitution de Weimar et la tradition allemande, pág. 313
 - (2) C. Vanbelle: Les Conseils économiques nationaux des pays de la Communauté économique européenne. Facultés universitaires St.Louis, Bruxelles, 1962, pág. 80 y s. s. También: Le Comité Economique - et Social. Editions de l'Université de Bruxelles. Institut d'études européennes, 1972, pág. 4
 - (3) Carl Friedrich. Constitutional Government and Democracy. Ginn - and Boston. Ed. 1950, XXII; The German National Economic Council, pág 474 y s. s

CAPITULO SEGUNDO

BELGICA

1. - Breve reseña histórica sobre el sindicalismo belga.

Hasta el año 1866, la acción de los Sindicatos fue prohibida en Bélgica, en base a dos artículos del Código Penal de 1807, los cuales prohibían y penaban de forma severa, toda asociación que tendiera a fines de defensa de los trabajadores mediante la huelga. Algunas asociaciones de trabajadores que existían en esas fechas, se amparaban bajo el título de sociedades de socorros mutuos que, en la práctica, - no ejercían ninguna influencia ni en la vida económica ni en la social del país (1).

En 1866, el movimiento sindical toma vida, al constituirse auténticos Sindicatos, organizados en el plano local, pero que no pasará mucho tiempo sin tender y llegar a la federación. Sin embargo, será - en 1885, tras la constitución del Partido Obrero Belga (P. O. B.) actual partido socialista, y el nacimiento, en la misma época de un ala democrática en el seno del Partido Católico, cuando el Sindicalismo belga tome auténtica dimensión.

La tendencia a la federación de las distintas asociaciones se - vió reforzada y, pronto completada por la propia centralización. En - 1898, el Partido Obrero Belga crea su Comisión Sindical al objeto de coordinar las actividades de las organizaciones bajo su influencia. De forma semejante, en 1903, la Liga Democrática Belga crea el Secretariado General de las Uniones Profesionales Cristianas, que funda, - en 1909, la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos y Libres de las provincias valonas; un año antes, había sido creada la Confederación de Organizaciones Profesionales de Bélgica. Al mismo tiempo, los sindicatos liberales hicieron su aparición, al igual que algunos sindicatos independientes.

Mientras los trabajadores se constituían en sindicatos, un cierto número de empresarios se agrupaban en Federaciones Industriales.

(1) Ver: Paul H. Claeys. - Groupes de pression en Belgique. - Edit. de - l'Université de Bruxelles. - 1973. También: Wolfgang Abendroth: - "Historia social del movimiento obrero europeo". - Editorial Estela Barcelona, 1970. - y Guy Spitaels. - Le mouvement syndical en Belgique. - Editions de l'Université de Bruxelles, 1967

Se ocupaban fundamentalmente, de la fijación de precios y de las condiciones de venta de sus productos y, en segundo término, constituían un bloque compacto frente a las reivindicaciones de las organizaciones obreras. En 1895, fue creado el llamado Comité Central Industrial, que recogía a los industriales en organización.

En el año 1912, se produce una fusión de las dos Confederaciones más importantes de Bélgica: la Confederación de Organizaciones Profesionales y la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos y Libres, dando paso a la Confederación General de Sindicatos Cristianos y Libres de Bélgica (C. S. C.).

En consecuencia, con la llegada de la I Guerra Mundial, Bélgica cuenta con importantes organizaciones profesionales que, desde 1918 - verán incrementados sus efectivos de una manera rotunda (1).

En 1930 se crea la Confederación General de Sindicatos Liberales de Bélgica (C. G. S. L. B.). Asimismo, la Comisión Sindical en 1937 adopta la denominación de Confederación General del Trabajo de Bélgica (C. G. T. B.). Durante la II Guerra Mundial, las organizaciones sindicales desaparecen dejando paso a diversas agrupaciones sindicales clandestinas para, una vez finalizada la contienda, algunas de estas organizaciones surgidas de la clandestinidad, junto a la C. G. T. B., crear la Federación General del Trabajo de Bélgica (F. G. T. B.) (2).

El 5 de diciembre de 1968, se promulga la Ley sobre Contratación Colectiva, que abre una nueva época en las relaciones laborales de Bélgica; por último, el ciclo lo cerramos con la cadena de huelgas no autorizadas o "salvajes" que asoló Bélgica durante 1970.

2. - Las Organizaciones Sindicales de los Trabajadores

2.1. - Panorama General. Efectivos y tasas de sindicación.

En Bélgica, la afiliación del trabajador a un sindicato es libre, conforme se establece en la Ley de 24 de mayo de 1921. En consecuen

(1) Paul H. Claeys. - op. cit. pág. 22 y s. s.

(2) Paul H. Claeys. - pág. 25 y s. s. y Guy Spitaels, op. cit. y H. Janne en: "Les syndicats comme groupes de pression". - Etude sociologique en Recueils de la société Jean Bodin. - tomo XXVI, 1965. - pág. 530 y s. s.

cia, el principio de libertad sindical de afiliación es total y absoluto. En la práctica, y para 1967, el porcentaje de sindicación era del 60, 87 por 100 de trabajadores en activo, conforme al censo de la seguridad social (1).

Así, para igual fecha, las tasas de sindicación de otros países - de Europa era (2):

Austria	59%
Alemania Federal	36%
Gran Bretaña	40%
Holanda	40%
Francia	20%

Considerado en su conjunto, el porcentaje de sindicación en Bélgica ha crecido de forma continua. Así, cogiendo únicamente los efectivos de la C. S. C. y de la F. G. T. B., el porcentaje de sindicación evoluciona como sigue (3):

1910: 6, 88	1961: 55, 80
1930: 35, 05	1965: 55, 39
1947: 40, 89	1966: 59, 64
	1967: 60, 87

Los cuatro primeros índices han sido calculados sobre la base - de los censos, el de 1965 sobre la estadística del Ministerio del Trabajo y los restantes según las cifras de la seguridad social.

Si tomamos en consideración todas las organizaciones sindicales, el porcentaje para 1965 es del 67, 60 por 100, es decir, el número de afiliados se elevaba a 2.691.440 personas (4).

En el siguiente diagrama, puede apreciarse el desglose de efectivos en base a las organizaciones más representativas (5):

.../.

(1) Ver: W. Abendroth, op. cit. y François Perin: "La decision politique - en Belgique". - Armand Colin, 1965. - París, pág. 83 y s. s.

(2) J. Neville. - Le taux de syndicalization en Belgique, C.H. de C.R.I.S.P., nº 368 del 16-6-67 y G. Spitaels, op. cit.

(3) Notas anteriores

(4) Paul H. Claeys. - op. cit. pág. 331 y G. Spitaels, op. cit.

(5) J. Neville. - Le taux de syndicalization en Belgique (1964-1965), C. H. de C. R. I. S. P. - núm. 368 del 16-6-1967

Año	Sindicados	F.G.T.B.	C. S. C.	C.G.S.L.B.		Total	%
				+ C. S. I.	+ C. S. V.		
1910	1.725.783	69.370	49.478			118.848	6,9
1930	1.914.596	457.992	213.099			671.091	35,1
1947	2.287.264	576.071	413.113	±100.000		1.080.184	47,2
1965	2.691.440	734.805	844.410	222.799		1.802.014	67,0

Como se aprecia en el diagrama anterior, la importancia relativa de las dos organizaciones más representativas dentro del panorama del sindicalismo belga es fundamental, observándose que, desde el final de la guerra de 1914-18, el sindicalismo socialista se instaló a un nivel muy elevado, progresando paulatinamente de 500.000 hacia los 700.000. Durante la época de entre-guerras, predomina sobre el sindicalismo cristiano, pero el ritmo de progresión de éste último, mucho más rápido saliendo de un nivel más inferior de efectivos, hace que se coloque en primer lugar en cuanto al número de afiliados (1).

A continuación, expresamos la evolución de los efectivos sindicales de estas dos organizaciones, las más representativas:

<u>Año</u>	<u>F. G. T. B.</u>	<u>C. S. C.</u>
1900	31.311	10.000
1905	34.184	14.000
1910	68.844	49.478
1914	129.177	123.000
1920	687.610	156.631
1925	525.039	133.156
1930	502.781	209.311
1935	545.119	297.296
1939	546.224	339.769
1947	567.071	437.183
1950	631.075	567.587
1955	674.721	653.636
1960	706.087	761.705
1965	734.805	812.257
1969	823.379	950.233

Fuente: Informe de la Agregaduría Laboral de la Embajada de España.
2-1-1974 y Memoria de 1970 de la C. G. S. L. B. 30-11-1970. --
Boulevard Albert. Bruselas

(1) Paul H. Claeys. - op. cit. pág. 101 y François Perin, op. cit. pág. 81. -
También confrontar con H. Janne, op. cit. pág. 550 y G. Spitaels, op. cit.

Si se piensa en la influencia ejercida por las organizaciones sin dicales sobre los trabajadores, se puede matizar la apreciación conse-
cuente del estudio de los efectivos por la "confianza" conseguida por ca
da una de ellas con motivo de las votaciones por los Comités de Seguri-
dad y los Consejos de Empresas, en las que pueden votar también los
no-sindicados. Los diagramas siguientes, nos demuestran los resulta-
dos conocidos (1).

Resulta difícil establecer el porcentaje de sindicalización por in
dustria, toda vez que varias Centrales agrupan a sindicatos que depen-
den de distintas ramas industriales. Sin embargo, los efectivos de las
Centrales Metal, Minas y Textil, son bastante homogéneas y es por lo
que, siendo las más importantes, se ha establecido con ellas el siguien
te diagrama:

Porcentaje de sindicalización de los obreros (2)

	<u>1910</u>	<u>1930</u>	<u>1947</u>	<u>1961</u>
Metal	9, 10	59, 10	62, 30	72, 26
Minas	12, 66	36	41, 30	59, 56
Textil	7, 74	60, 30	66	85, 41

Como puede apreciarse, el incremento de la tasa de sindicación
es rotundo en su progresión ascendente, siendo el porcentaje de media
del 18 por 100 en el período de 1947 a 1961.

El cálculo por categorías profesionales resulta más sencillo. El
porcentaje para las tres categorías "Obreros", "Empleados", "Agentes
de los servicios públicos", durante la postguerra es el siguiente (3):

Porcentaje de sindicalización por profesión

<u>Año</u>	<u>Obreros</u>	<u>Empleados</u>	<u>Servicios Públicos</u>
1947	50, 21	23, 59	46, 69
1950	55, 59	28, 05	56, 44
1955	61, 89	27, 11	57, 15
1960	73, 75	29, 59	67, 21
1965	74, 45	33, 70	78, 91
1966	77, 21	33, 00	76, 44
1967	77, 43	31, 39	75, 70

(1) J Neville, op. cit. nº368 y Paul H. Claeys, op. cit. pág. 330 y s. s.

(2) Citas nº 1 y H. Janne, op. cit. pág. 540 y s. s.

(3) Citas anteriores

El porcentaje más débil se halla, por consiguiente, entre los - empleados. El más fuerte -servicios públicos- llega a cotas importantes en un intervalo de tiempo mínimo -de 1960 a 1965-, debido básicamente a la aportación de la C. S. I. y de la C. S. U., ambas implantadas en el sector. Tomando en consideración exclusivamente las organizaciones sindicales más representativas (CSC y FGTB), los porcentajes son (1):

	<u>1965</u>	<u>1967</u>
Obreros	68,06	70,93
Empleados	30,64	28,82
Servicios Públicos	63,26	64,27

En consecuencia, se aprecia que la FGTB, con motivo de las - elecciones de 1963 recogen más del 55% de los votos en los sectores - de la siderurgia, coques y sintéticos, grandes almacenes, tranvías y autobuses, vidrio, etc. y más del 30% en los transportes, gas y electricidad, construcción metálica, imprentas, etc.

Por el contrario, la CSC no alcanza el 55% en ningún sector. Recogiendo más del 50% en los sectores de menos concentración, haciendo excepción del sector químico y del cemento, y siendo mayoritario - en el de alimentación, madera, textil, etc. (2).

Geográficamente, la implantación sindical no parece haber constituido el corolario de la industrialización. Si se calcula el porcentaje de sindicación por provincia, basándose en los censos profesionales de 1910, 1930, 1947 y 1961, se consiguen los siguientes resultados (3):

Porcentaje de sindicación por provincias

	<u>1910</u>	<u>1930</u>	<u>1947</u>	<u>1961</u>
Amberes	8,73	53,80	57,50	71,35
Brabante	4,58	17,42	19,58	28,64
Flandes Occidental	7,28	52,18	61,90	82,92
Flandes Oriental	10,48	48,12	58,15	75,73
Henao	7,28	28,05	35,99	55,06
Lieja	5,93	38,24	38,45	51,08
Limburgo	5,01	17,02	26,70	49,32
Luxemburgo	2,15	7,34	23,73	36,98
Namur	1,08	13,85	26,37	35,15

(1) J. Neville, op. cit. nº 368 y Paul H. Claeys, op. cit. pág. 335

(2) Fernando Sánchez Creus. -Sindicalismo y Comunidad Económica Europea. - C. E. S. V. A., Aguilar, Madrid, 1973. - pág. 211 y s. s.

(3) J. Neville, op. cit. y Paul H. Claeys, op. cit. y G. Spitaels, op. cit.

Del estudio del anterior diagrama se deduce claramente que el sindicalismo se implanta mejor en las provincias "marítimas" flamencas, menos industrializadas, que en las valonas de Henao y Lieja. Excepcionalmente y sólo en 1910, Henao llega a alcanzar el porcentaje - de Flandes Occidental; la comparación, sin embargo, no otorga un argumento definitivo contra la influencia de la industrialización. Efectivamente, debe de tenerse en consideración que la sindicalización, especialmente en Flandes, se realizó fundamentalmente en el propio domicilio de cada interesado, siendo sobradamente conocido que, un - - gran contingente de la masa obrera de Flandes trabajaron en Henao y que un gran número de los mismos tienen su empleo en Brabante (1). - Idéntico fenómeno ha ocurrido en las provincias de Limburgo y de Lieja.

2.2. - Aspectos esenciales del Sindicalismo Belga.

Una de las características primarias del Sindicalismo belga - reside en su pluralismo, fuertemente arraigado desde hace más de 75 años (2). Los Sindicatos que agrupan a los trabajadores según la industria a que pertenezcan (obreros de la metalurgia, por ejemplo), o, según la profesión que ejerzan (empleados, mandos...) se agrupan, en el plano nacional, en Confederaciones de importancia muy variada.

La Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), de obediencia católica, agrupaba a 872.245 afiliados en 1966 (3). Nació en 1912 de la fusión de dos Confederaciones: la Federación de las Uniones profesionales cristianas de Bélgica, creada el 17 de diciembre de 1908 en la parte flamenca del país, y, la Confederación de los Sindicatos Cristianos y Libres de las provincias valonas, del 5 de septiembre de 1909 (4).

La Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB), de ideología socialista, agrupaba a 761.636 miembros en 1965. La FGTB to-

-
- (1) Guy Spitaels. - La reservation d'avantages aux travailleurs syndiqués. Université Libre de Bruxelles. - Institut de Sociologie, 1966. pág.131 y s.
 - (2) Centre de Recherche et d'information Socio-politiques. - C. R. I. S. P. -- La reservation d'avantages aux syndiqués. - Courrier hebdomaire, - -- núms. 218-219. Bruxelles, 15-11-1963. Ver también: G. Spitaels "Le - Mouvement ..."
 - (3) Boletín de Información de la C. S. C. de 1970, confrontado con datos - de J. Neville y G. Spitaels, op. cit.
 - (4) Notas anteriores

mó la sucesión de la DGTB que, a su vez, nació el 1 de enero de 1938 de la Comisión Sindical creada por el Partido Obrero Belga en 1898.

La Central General de los Sindicatos Liberales de Bélgica - - (CGSLB) , contaba con 120.864 afiliados en 1966. Fue fundada en 1930(1).

El Cartel de los Sindicatos Independientes de los Servicios Públicos, totalizaba a 72.000 afiliados en igual fecha: 1966 (2). Fue constituída en 1926 para el sector público exclusivamente.

La Confederación de los Sindicatos Unificados de Bélgica contaba con 26.100 afiliados en 1966, tres años después de su creación(3).

El pluralismo sindical se apoya en ideologías concretizadas en "Declaraciones de Principios", como es el caso de la F.G.T.B. que, con motivo de su congreso constitutivo en mayo de 1945, adoptó la Declaración que sigue (4):

1ª. - Emanación directa de las fuerzas laborales organizadas, - la FGTB proclama que, el ideal sindicalista que anhela la constitución de una sociedad sin clases, y la desaparición del asalariado, se realizará a través de una total transformación de la sociedad.

2ª. - Nacida de la lucha de clases, insiste en que la misma evolucionará en una lucha no menos vigorosa del conjunto de los productores, contra una oligarquía bancaria y monopolista, que ha llegado a -- ser dueña soberana de todo el aparato de producción.

3ª. - En un espíritu de independencia absoluta hacia los partidos políticos, y respetuosa de todas las opiniones tanto políticas como filosóficas, afirma querer realizar sus finalidades por sus propios medios, llamando a la acción a todos los asalariados y a la población en general, ya que, tanto los intereses morales, como los materiales, son coincidentes en los obreros, empleados y técnicos.

(1) J. Neville, op. cit. y Boletín C.G.S.L.B. de 1969

(2) Notas anteriores

(3) Notas anteriores

(4) Boletín F.G.T.B. de 1964. - pág. 33

4^a. - El movimiento sindical pretende y desea la colaboración de los partidos que unan su acción a la suya, para la realización de sus objetivos, sin que se considere, por consiguiente, que tal postura conlleve a inmiscuirse en el plano sindical.

5^a. - El movimiento sindical pretende realizar un verdadero régimen de justicia social, dando a cada uno su puesto en la sociedad.

Para proveer a cada uno -en función de su trabajo y de sus necesidades-, la parte de riquezas que le pertenezcan, declara que es indispensable el completar la democracia política con una democracia económica y social. Con este motivo entiende que el trabajo, creador de todos los valores y manantial de todos los bienes, se considere, por fin, como factor principal, siendo los demás subordinados a éste.

6^a. - Sus orígenes, su carácter y las permanencias de su ideal, le designan para que sea el elemento motor principal de esta revolución constructiva.

7^a. - En un espíritu de justicia, rechaza formalmente los falsos valores, tales como: derechos de nacimiento, de fortuna, consagrados por el régimen capitalista. Quiere hacer del explotado -reducido a vender su fuerza de trabajo- un libre participante a la obra común de producción.

8^a. - Desde entonces, y según sus conceptos, procurará llevar a cabo la creación de organismos cuya finalidad debe de ser la de dar a las fuerzas del trabajo, la gestión de la economía transformada, en beneficio de la comunidad.

9^a. - El Sindicalismo no pretende suplantarse los partidos en su acción política. Se dirige a los trabajadores en su calidad de productores, pues de su condición económica dependen sus perspectivas de desarrollo social, intelectual y cultural.

Por otra parte, la C. S. C. no adoptó ninguna declaración de este tipo, aún cuando sus estatutos, pretende tener la finalidad de "concentrar lo más posible de las fuerzas sindicales cristianas, con el fin de -

llegar a la organización de la actividad profesional y económica, y a una sociedad que se apoye en los principios cristianos " (1). Por principios cristianos, hay que entender la enseñanza de la Iglesia Católica.

Todo lo anterior se expuso en un detallado informe presentado al Congreso de 1951: "El Sindicalismo cristiano, su naturaleza y su misión", en el cual se decía que "por su propia misión, la Iglesia Católica tiene - autoridad para dar direcciones en todas las materias que pueden interesar directa o indirectamente el destino eterno del hombre " (2). Los Sindicatos cristianos reconocen esta autoridad.

La adhesión a dicha doctrina se expresa en una resolución votada por el Congreso, como consecuencia del mencionado informe: "El Congreso declara, una vez más, que la doctrina social cristiana constituye el fundamento del orden social, y que la aplicación de los principios que contiene, es la condición necesaria para dar al trabajador, respetando - su personalidad humana, la posibilidad de alcanzar por su vida profesional tanto en lo material como en lo espiritual, el destino asignado por - Dios a todos los hombres" (3). Es decir, el carácter confesional es claro e inmutable. En el XI Congreso, año 1934, el presidente Enrique Pauwels declaraba que, el sindicalismo cristiano es "un agente activo de - pacificación social y de defensa del catolicismo en el ambiente obrero"- (4). En el Congreso de 1951, se decía: "El mantenimiento de la disciplina sindical es imprescindible para conservar al sindicato su carácter - cristiano. Generalmente, la influencia persuasiva de los dirigentes es suficiente para mantener la disciplina en sus líneas, pero el peligro de infiltración marxista no es imaginario. Y en el supuesto de crearse células en el sindicato cristiano, se tendrían que aplicar enérgicamente las sanciones previstas en los estatutos para expulsar a los agentes del adversario " (5).

La C. G. S. L. B. reivindica la doctrina liberal, ya que sus estatutos le asignan como misión, entre otras cosas, la de "fundamentar la -

(1) Confederation des Syndicats chrétiens. - Solidarité et syndicalisme. - Etudes économiques et sociales. - Bruxelles, 1960

(2) C. S. C. Solidarité et syndicalisme. - op. cit.

(3) C. S. C. Informe 1951. - pág. 6 y s. s.

(4) Ver: Federations des Patrons Catholiques. - Bulletin de contact núm. 137 del 15-12-1960

(5) C. S. C. Informe 1951, pág. 11 y s. s.

concordia entre tomador y dador de trabajo sobre el mutuo respecto de derechos y deberes recíprocos, de acuerdo con los principios liberales esenciales de libertad, solidaridad, progreso, justicia y paz sociales.."(1).

Otra característica del sindicalismo belga es su centralización. Al contrario de ciertos tipos de estructura sindical en los que una multitud de sindicatos de dimensiones modestas adhieren a un organismo nacional, en Bélgica, los movimientos sindicales más representativos sólo cuentan con los sindicatos nacionales, a su vez federados en un organismo nacional, tales como la C. S. C., la F. G. T. B., etc. La mayoría de los sindicatos se han constituido sobre una base industrial: agrupan a obreros de la misma industria o de varias industrias que tengan una conexión entre sí. Otros están constituidos sobre una base profesional, y agrupan, por ejemplo, a los empleados o agentes de los servicios públicos.

Cada uno de estos sindicatos nacionales -llamados generalmente "Centrales Nacionales"- tiene secciones en las distintas regiones, las cuales, a su vez, tienen secciones en las empresas y en las localidades. La Central nacional es el centro de decisión sindical en lo que se refiere a la acción en el área que le incumbe.

En el plano regional, las secciones de las Centrales se reagrupan en las secciones regionales de los organismos nacionales "interindustrias" e "interprofesiones". Estas secciones regionales se denominan "Federaciones Regionales" en la C. S. C. (2).

Por último, ya sea por localidades, sectores o distritos, según el caso, las secciones de base de las Centrales, están generalmente reagrupadas en secciones interindustriales o interprofesionales (3).

Varios factores concurrieron para reforzar la autoridad de los dos organismos nacionales: la C. S. C. y la F. G. T. B. Entre ellos, cabe citar el problema de la "huelga generalizada" (4), que rebasa el marco

(1) Auguste Cool: Discours au Comité National de la Confédération des syndicats chrétiens. - en Au Travail. - 28 enero de 1964

(2) G. Spitaels, op. cit. y Paul H. Claeys, op. cit. y F. Sánchez Creus, - op. cit. pág. 211

(3) Notas anteriores

(4) G. Debunne en "Los conflictos sociales en Europa". - Edic. Revista del Trabajo, Madrid, 1974. - pág. 125

de una Central y las tentativas de constitución de una caja central y única de sustento. Sólo la C. S. C. pudo conseguirlo. Otro factor a tener en consideración, es el papel de árbitro que estos organismos tuvieron -- que desarrollar en la delimitación de las fronteras sindicales (áreas cubiertas por las Centrales). Por fin, la constitución de fuertes secciones regionales, elevó considerablemente el nivel de esta autoridad. En este caso, también la C. S. C. dió el más importante paso adelante (1).

Entre las dos guerras mundiales, existieron diversas tendencias al objeto de constituir un único sindicato, y en consecuencia suprimir las diferentes centrales, agrupando a los trabajadores en un sólo organismo interindustriales e interprofesionales, tanto por el lado socialista como por el cristiano. Estas tendencias no tuvieron el éxito esperado y, hacia 1930, la excesiva voluntad centralizadora y de independencia de las centrales habían alcanzado su punto de equilibrio (2).

El sistema del sindicato único, prevaleció en la C. G. S. L. B., que no posee Centrales, sino únicamente secciones en las distintas regiones donde está implantado (3).

2. 3. - Los Sindicatos y sus características

Tres grandes organizaciones profesionales tienen en sus filas, hoy en día, la gran mayoría de los trabajadores sindicados: la Federación General del Trabajo de Bélgica (F. G. T. B.); la Confederación de Sindicatos Cristianos (C. S. C.) y la Central General de Sindicatos Libres de Bélgica (C. G. S. L. B.). Según las estimaciones más recientes (4), la C. S. C. tiene a 845.000 miembros, la F. G. T. B. 751.000 y 122.000 afiliados la C. G. S. L. B.

Al lado de estas tres grandes organizaciones, existen un cierto número de sindicatos independientes. La mayoría de éstos se encuentran reunidos en el seno del Cártel de Sindicatos Independientes de Bél-

(1) G. Debunne, op. cit. pág. 127 y ss.

(2) G. Spitaels, op. cit. y Paul H. Claeys, op. cit.

(3) Notas anteriores

(4) Datos de 1973 en Paul H. Claeys, op. cit. 101 y s. s. y Boletín de las Organizaciones Sindicales

gica (C. S. I.) y en la Confederación de los Sindicatos Unificados de Bélgica (C. S. U.), fundada en 1954. El número de adheridos a estos Sindicatos Independientes se estima en 75.000 para el C.S.I. y de unos 20.000 para la C. S. U. Asimismo, se encuentra el Sindicato Liberal de Agentes de Servicios Públicos (S. L. A. S. P.) (1).

La F. G. T. B. y la C. S. C. poseen una estructura doble, a la vez profesional e interprofesional. Sobre el plano profesional, estas organizaciones mantienen secciones de empresa a nivel local, federaciones o secciones regionales profesionales a nivel regional, y centrales de industria o centrales profesionales a nivel nacional (2). Esta estructura piramidal se proyecta sobre el plano interprofesional, y los tres niveles están representados respectivamente por las secciones locales, las federaciones o secciones regionales interprofesionales y, por último, por la Federación General para la F. G. T. B. y por la Confederación para la C. S. C.

En cuanto a los sindicatos liberales, su organización es bastante más simple; se subdividen en secciones locales que agrupan a todos los trabajadores del sector privado, sea cual sea su profesión (3). Estas secciones locales convergen en una central única, la Central General. Los Sindicatos Liberales del Sector Público están agrupados en el seno del S. L. A. S. P., que depende de la Central General.

2.3.1. - La Organización Sindical a nivel de la empresa

La base de la política belga de reforma de la empresa radica, de modo básico, en la carencia de toda política imperativa sobre la participación (4). Vieja es, sin embargo, la doctrina social católica aquí elaborada, y veterano el movimiento sindical cristiano aquí nacido. Recuérdese el "jocismo" y el Cardenal Cardijn. Por consiguiente, han correspondido a estos sindicatos cristianos belgas plantear el problema con la a-

(1) Datos de 1973 en Paul H. Claeys, op. cit. y Boletín de las Organizaciones Sindicales

(2) G. Spitaels, op. cit. pág. 66 y s. s.

(3) G. Spitaels, op. cit. pág. 66 y s. s.

(4) Antonio Martín Valverde. Representación, colaboración y participación del personal en el ordenamiento belga., en Revista del Trabajo. 1º Trimestre 1970, nº 29, pág. 87-100

portación, en 1967 del profesor H. Dellek (1), el punto de vista del ri val tradicional apareció simultáneamente (2).

Por otro lado, la política belga de la empresa se basa en el pa-- pel primordial que se otorga a los Sindicatos. Este predominio sindical belga lleva, a su vez, el predominio normativo, en el terreno de la par ticipación, a las fuentes de tipo profesional. Se acerca así el modelo -- belga más a los modelos anglosajones que a los europeos continentales. Parecía, a la altura de 1952, con el coloquio organizado por el Institu-- to de Sociología Solvay y, con la encuesta celebrada por el Consejo Na-- cional del Trabajo (3), que existían fuertes reticencias ante este siste-- ma por parte patronal. Quizás haya de ligarse esto al difícil momento - de la crisis del carbón. En el ámbito de la Resistencia se firmó, por - empresarios y trabajadores, un Pacto de solidaridad social con vistas a la etapa de reconstrucción. Las organizaciones sindicales y, desde - luego, el Partido Socialista, a pesar del aguijoneo del cada vez menos influyente partido comunista, colaboraron con lealtad con el capitalismo.

Lo hicieron, además, a través de los Consejos de Empresa-obli gatorios desde la ley de 20 de septiembre de 1948 -articulados simultá-- neamente, para la "organización de la economía", con una serie de me canismos de típico carácter corporativo: El Consejo Central de la Eco-- nomía, los Consejos profesionales o de rama, y las Comisiones Parita rias, creadas o recreadas por el decreto-ley del 9 de junio de 1945; -- pues las Comisiones Paritarias existían ya en 1920. Por consiguiente, en 1959, P. Horion señala que los miedos patronales no están en modo alguno justificados, y que nunca habían existido incidentes graves en - su desarrollo.

Por otro lado, la política belga de la empresa se basa en el pa-- pel primordial que se otorga a los Sindicatos. Como muy bien dice Mar--

(1) H. Dellek. Participation a l'accroissement du patrimoine et salaire d'investissement. De quoi s'agit-il? Paris, 1967

(2) Ver: Marcel Bolle de Bal. La vie de l'entreprise: suppléments de rémunération et participation ouvrière. Instituto de Sociología de la Un versidad Libre de Bruselas.

(3) Juan Velarde Fuentes. La reforma de la empresa en la CEE-CESVC. Madrid, 1973, pág. 74

tín Valverde (1).

En este orden de cosas, el Consejo de Empresa es un órgano al que éste le otorga escasa importancia a causa del procedimiento de designación de los representantes patronales. Como pueden variar continuamente, en lo que se refiere a las personas y por lo que respecta a la duración del mandato de las mismas, los trabajadores carecen de interlocutor sistemático en el Consejo de Empresa. Nada, pues, más alejado de la codirección o cogestión. Además, las organizaciones sindicales tienen monopolio absoluto en la presentación de listas de candidatos. En consecuencia (2), creemos difícil que este sistema pueda resultar medianamente útil para basar en él una reforma de la empresa.

Elementos clave pasan a ser las Delegaciones Sindicales de Personal, que, según la legislación belga "han de dar prueba, en toda circunstancia de poseer espíritu de justicia, de equidad y de conciliación" (3).

Los delegados son, normalmente, designados directamente por las Organizaciones Sindicales; esto es, no hay elecciones. De aquí ha salido un nuevo refuerzo para la actuación sindical desde arriba, no -- desde la base.

En principio se creyó que estas Delegaciones Sindicales de Personal representaban sólo a los obreros sindicados del sector. Tal parece ser el espíritu que les dió vida. Hoy, desde luego, se considera que representaban absoluta y totalmente al conjunto de obreros de cada rama productiva (4).

(1) Op. cit. pág. 93-94. - "en esta línea de sindicalización de la representación del personal en la empresa, la legislación belga va más allá - que ninguna de sus partenaires de la CEE. En efecto, ciñéndonos sólo al punto álgido de la presentación de listas de candidatos a las - - elecciones de estos representantes, nos encontramos con que en Francia las entidades sindicales ostentan sólo un monopolio relativo, válido sólo en la primera vuelta de las elecciones, mientras que en Italia, Holanda y Luxemburgo pueden entrar en competencia con listas independientes, y en Alemania, se prohíbe lisa y llanamente la presentación de listas sindicales".

(2) Juan Velarde Fuentes, op. cit. pág. 75 y s. s.

(3) P. Horion. - Legislation sociale, 3^a edic. Desoer. - Lieja, 1965 pág. 71 y s. s.

(4) G. Debunne. - op. cit. pág. 133 y s. s.

Su sindicalismo tranquilo, con conquistas sociales importantes -semana máxima de 45 horas en cinco días de trabajo, por ejemplo-, incluso ha llevado a un notable aumento en el número de afiliados a las dos grandes centrales obreras, con prácticamente iguales efectivos e iguales programas: la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica y la Federación General del Trabajo, de tendencia política social-demócrata.

Los trabajadores sindicados están agrupados, en su sindicato, en secciones de empresa, las cuales cuentan con un comité sindical, en aquellas empresas que, por su importancia así lo requieren, y en aquellas otras que por su menor dimensión no les es aplicable éste, por uno o dos delegados sindicales. Estas secciones tienen como cometido principal el de mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la representación de los trabajadores en el seno de las instituciones de participación ya creadas, tales como el Consejo de Empresa, el Comité de Seguridad de Higiene y de Embellecimiento de los lugares de trabajo (1).

2. 3. 2. - La Organización Sindical a nivel de la región.

Las secciones de empresa están, en lo que concierne a la C. S. C. y a la F. G. T. B., englobadas en el seno de federaciones o secciones regionales profesionales. A la cabeza de estas federaciones o secciones - se encuentra un comité regional, elegido por la asamblea general o por el congreso de los delegados sindicales de empresa. Las federaciones o secciones regionales apoyan en su labor y gestión a las secciones de empresa, son intermediarias entre las secciones de empresa y las centrales nacionales, y representan a los trabajadores en los organismos profesionales de carácter regional y en las comisiones paritarias regionales (2).

Las federaciones o secciones regionales profesionales están reunidas en federaciones o secciones regionales interprofesionales. Estas son dirigidas por un comité regional interprofesional, elegido por la - -

(1) G. Debunne, op. cit. pág. 136

(2) Fonction des syndicats dans les relations paritaires. - Bulletin de contact, nº 137, del 15-12-1960

asamblea general, por el consejo o por el congreso de los delegados de las federaciones o secciones profesionales. Tienen por misión fundamental estudiar los distintos problemas interprofesionales en el marco de la región, ayudar a las federaciones o secciones profesionales, en todo lo que exceda de los límites de su exclusiva competencia, y asegurar la coordinación de esta acción en el plano regional (1).

2.3.3. - La organización sindical a nivel nacional

Las centrales profesionales o de industria de la C. S. C. y de la F. G. T. B., agrupan, por intermedio de las federaciones o secciones regionales profesionales, a todos los trabajadores de una misma profesión o de una misma industria que están afiliados a una sección de empresa; teniendo en su mano todas las decisiones que graviten sobre la profesión estudiando los problemas planteados a nivel nacional y proponiendo las medidas a adoptar, estableciendo los programas de reivindicaciones profesionales y asegurando la representación de los trabajadores en el seno de las comisiones paritarias de industria y de los consejos profesionales, a la vez que negociando los convenios colectivos nacionales sobre cada actividad (2).

Las centrales y las federaciones o secciones regionales inter- - profesionales están agrupadas en el seno de dos federaciones nacionales, que son, de una parte, la Federación General del Trabajo de Bélgica, y de otra, la Confederación de Sindicatos Cristianos.

Estas federaciones nacionales aseguran la coordinación de la acción sindical en el plano profesional nacional, y representan a los trabajadores en los órganos paritarios nacionales, es decir, en el Consejo - Nacional del Trabajo, Consejo Central de Economía... etc. (3).

2.4. - Estudio de los principales Sindicatos de trabajadores

2.4.1.- La Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB).

Agrupada, principalmente, a trabajadores con ideas socialistas o -

(1) F. Sánchez-Creus, op. cit. pág. 211

(2) Fonction des syndicats dans les relations paritaires, op. cit. y Joseph Fafchamps. - Les conventions collectives en Belgique. - Etudes Sociales. - 36-37. - La Pensée Catholique. - Bruxelles, 1961

(3) Notas anteriores

comunistas. Oficialmente, este Sindicato no está afiliado a ningún partido político, sin embargo, participa en la Acción Común, que es un órgano de coordinación de los movimientos socialistas. La Acción Común a grupa, entre otros, al Partido Socialista Belga (P. S. B.), la Sociedad - General Cooperativa y la Unión Nacional de Mutualidades Socialistas (1). En 1949, la F. G. T. B., se afilió a la Confederación Internacional de Sndicatos Libres.

La F. G. T. B. comprende 15 Centrales nacionales de industria y 26 secciones regionales interprofesionales. Los órganos de dirección - son:

- El Congreso

Se reúne cada dos años en sesión ordinaria, aún cuando puede celebrarse en cualquier momento sesiones extraordinarias. Lo componen: a) Delegados de las Centrales, a razón de un delegado por cada 2.000 miembros o fracción de dos mil. b) Delegados regionales, en número igual a la mitad de puestos retribuidos a las centrales. c) Los miembros del Bureau o Consejo.

- El Comité Nacional (2)

Se reúne a petición del Bureau o del Consejo, y lo componen: a) Delegados de las Centrales, a razón de un delegado por cada 10.000 miembros o fracción. b) Delegados regionales, a razón de un delegado por cada 20.000 miembros o fracción. c) Miembros del Bureau o Consejo.

- El Bureau o Consejo (3)

Ejerce la dirección general de la F. G. T. B. y lo componen: a) - Quince miembros nombrados por el Congreso. b) los Secretarios de la F. G. T. B.

- El Secretariado (4)

Asume el capítulo de administración de la organización, y está - compuesto por miembros nombrados en escrutinio secreto por el Congreso

(1) Guy Spitaels, op. cit.

(2) Guy Spitaels, op. cit., y Paul H. Claeys, op. cit.

(3) Notas anteriores y "El Sindicalismo en Europa" Edic. Zyx. - Madrid, - 1967, 122, y Bulletin de la F. G. T. B. - Bruxelles, 1970

(4) Notas anteriores.

Sobre el plano doctrinal, se puede afirmar que, el movimiento sindical socialista persigue los objetivos siguientes: a largo plazo, la consecución de una sociedad sin clases, fundada sobre una organización colectivista de la economía; a medio plazo, la reforma de las estructuras económicas y sociales actuales en la perspectiva del objetivo final; a corto plazo, la mejora de las condiciones generales de trabajo, el aumento de los salarios, la reducción de la jornada laboral, - etc. (1).

La "Declaración de principios" de la F.G.T.B., adoptada en 1945, se inspira en la "Charte de Quaregnon" de 1894, documento base del socialismo, que constata la incompatibilidad del ideal socialista con el mantenimiento del capitalismo, y que divide la sociedad en dos clases necesariamente antagónicas (2). La Declaración señala que "la acción sindical socialista, nacida de la lucha de clases, debe de proseguir en contra de una oligarquía bancaria y monopolista, convirtiéndose en única y exclusiva soberana de todo el aparato de producción".

La F.G.T.B. considera la socialización de los medios de producción, como el mejor y único medio de lograr la emancipación de la clase obrera (3). A este propósito, desautoriza la gestión estática y burocrática del régimen capitalista y entiende que la gestión de las empresas nacionalizadas debe de ser confiada a los propios trabajadores (técnicos, empleados y obreros) y a los consumidores, previamente organizados en el seno de los consejos de dirección y de coordinación de la economía nacional.

Las Centrales Profesionales de la F.G.T.B. gozan de su autonomía real, y se articulan, unas, con arreglo al criterio de Federación de Industria, y otras, según el criterio de Sindicato General que agrupa a trabajadores de diferentes ramas. Precisamente la primera - en número de miembros es la Central General, que reúne a sindicatos

(1) Notas anteriores

(2) Notas anteriores

(3) Notas anteriores y Reglamento de la F.G.T.B. - Exposición de motivos

de la construcción, cuero y otras industrias diversas, con más de - - 175.000 afiliados en 1970 (1). La segunda es la metalúrgica, con más de 160.000 miembros (2) y la tercera la de servicios públicos, con - cerca de 160.000 (3).

En 1969, los efectivos totales de la F.G.T.B. ascendían a - - 823.379 afiliados (4), conforme señalábamos en el punto 2.1. del capítulo, siendo, detrás de la C.S.C. cristiana, la que cuenta con mayor número de miembros.

En general, la actuación de esta organización sindical no se diferencia en la práctica cotidiana, de la propia de un sindicalismo de conciliación reformista - estudiado en la primera parte del trabajo-, - aún cuando, como ya se ha visto, su planteamiento programático sea de claro signo anticapitalista.

2.4.2. - La Confederación de Sindicatos Cristianos (C. S. C.)

La C.S.C. reúne, en general, los trabajadores sindicados de opinión cristiana. La C.S.C. está afiliada al Movimiento Obrero Cristiano (M.O.C.), al igual que la Alianza de Mutualidades Cristianas y la Federación Nacional de Cooperativas Cristianas (5). Diversos movimientos educativos, desde la Juventud Obrera Cristiana (J.O.C.), la Liga Obrera de Mujeres Cristianas (L.O.F.C.) y los equipos populares, son asimismo, afiliados al M.O.C. Por último, la C.S.C. forma parte de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos.

La C.S.C. comprende 18 Centrales Nacionales y 33 Federaciones regionales (6). Sus órganos nacionales de dirección son: el Congreso, el Comité Confederal, el Bureau y el Bureau Permanente que tiene a su cargo la dirección operativa. Las tareas cotidianas de esta organización están a cargo de unos 1.200 funcionarios sindicales (7), extraídos en su gran mayoría de los propios militantes, lo que a menudo plan

(1) Fernando Sánchez-Creus, op. cit. pág. 211 y Paul H. Claeys, pág. 101

(2) id.

(3) id.

(4) id.

(5) Reglamento de la C.S.C. - Democratization de l'entreprise. - Texte adopté par la C.S.C. el 19-1-71. Edit. C.S.C. Bruxelles, pág. 8. - - G. Spitaels y Paul H. Claeys, op. cit. pág. 144 y s. s.

(6) id.

(7) id.

tea problemas de cualificación para la labor que deben desempeñar. Algunas centrales condicionan el acceso a este tipo de puestos a la posesión de un título, tal como un certificado de estudios secundarios, o de alguna enseñanza técnica (1).

Las Centrales tienen el carácter de autónomas, pero debe señalarse que, pese a este concepto, la caja de socorro para sostenimiento de huelgas está en poder de los Organismos Centrales de la Confederación, lo que limita de forma importante la autonomía mencionada.

La primera Central en importancia es la de la Madera y Construcción, con más de 160.000 miembros (2), seguida de la Metalúrgica, con 133.000 y la Textil, con 125.000 miembros aproximadamente, todas estas cifras referidas a 1970 (3).

La evolución de sus efectivos que han pasado de 10.000 afiliados en el 1900, a 950.233 en 1969, hace que, su influencia en el marco sindical belga sea de una importancia sumamente considerable, toda vez que, las concepciones doctrinales de la C. S. C. se refieren a la doctrina social de la Iglesia católica. En cuanto a los objetivos que se proponen, se pueden contemplar en algunas de sus declaraciones:

"La C. S. C. quiere ser un sindicato revolucionario en la evolución; quiere ser una fuerza capaz de convertir una sociedad a medio camino entre el capitalismo y el neo-capitalismo... en una sociedad más humana; quiere crear para los trabajadores un mundo en el cual no solamente tendrán más, sino también serán más; quiere ayudar a construir un país de prosperidad de bienestar y de felicidad" (4).

Para ello debe de alcanzar una "economía para todos los hombres", que debe de ser "una economía de servicio, igualitaria, democrática, organizada sobre una base mundial propia" (5).

Asimismo se declara contraria de las nacionalizaciones insuficientemente justificadas (6).

(1) Notas anteriores

(2) G. Spitaels y Paul H. Claeys, op. cit. pág. 101

(3) Paul H. Claeys, op. cit. pág. 101 y s. s.

(4) Democratization de l'entreprise. Texte adopté par le Comité de la C. S. C. du 19 janvier 1971. Editions C. S. C. Bruxelles, pág. 8

(5) Democratization de l'entreprise... pág. 9

(6) id.

En el terreno de la acción concreta, propugna mejoras en la legislación social y en la concratación colectiva que lleven aparejadas incrementos en las pensiones, protección contra la enfermedad e invalidez, garantías en el empleo y reducciones en la duración del trabajo, además de las clásicas reivindicaciones salariales (1).

La C. S. C. está afiliada a la Confederación Mundial del Trabajo. Casi el 75% de sus efectivos se encuentran en la zona flamenca, siendo especialmente representativa en las industrias químicas, de la alimentación, textiles, de géneros de punto y confección; en cuanto al sector de servicios, es mayoritaria en los de banca y seguros.

Las directrices de la C. S. C. se encuentran enmarcadas por los principios cristianos de la doctrina social católica. El sindicalismo - - cristiano refuta, en principio, la lucha de clases y presta en cambio su colaboración a la cogestión. La C. S. C. al igual que la F. G. T. B. reclama las reformas de estructuras al objeto de que, aquellos que trabajan lleven a cabo la gestión de su propia empresa y la organización de la - economía. En lo que concierne a las nacionalidades y su problemática, la C. S. C. adopta una actitud más restrictiva que la F. G. T. B. (2).

2.4.3. - La Central General de Sindicatos Libres de Bélgica - (C. G. S. L. B.)

Esta organización contaba con 120.864 afiliados en 1966 y en 1972 sus efectivos sumaban 124.311 (3), siendo el mayor contingente de sus afiliados encuadrados en el sector de empleados, salvo en el sector de - tranvías y autobuses, que existen trabajadores adheridos.

La Central General de Sindicatos Libres está compuesta de dos - sectores: el privado y el público. El sector privado agrupa las secciones locales directamente enlazadas a la Central General. El sector público - está representado por el Sindicato Libre de Agentes de Servicios Públicos (4).

(1) C. S. C. Bulletin de 1970 pág. 7 y J. Pérez Leñero. - C. E. S. V. C., Aguilar, 1973, pág. 255 y s. s.

(2) Democratisation... pág. 9

(3) Paul H. Claeys, op. cit. pág. 101 y François Perin, op. cit. pág. 83 y s. s.

(4) Bulletin C. G. S. L. B. de 1972, pág. 3 y s. s.

La Confederación Liberal es la estructura más centralizada. No se organiza en federaciones industriales, sino en secciones y subsecciones que agrupan a los sindicatos afiliados de una localidad o zona, - con independencia de las profesiones o ramas a las que pertenezcan los asociados.

El principio que la anima se deriva del artículo 3º de sus Estatutos: "Fundamentar el entendimiento entre ~~quienes~~ realizan y quienes dan trabajo (1), sobre el respeto mutuo de los derechos y deberes recíprocos, conforme a los principios liberales esenciales de libertad, solidaridad, progreso, justicia y paz sociales".

La C. G. S. L. B. no figura afiliada a ninguna de las tres grandes centrales sindicales internacionales.

Los órganos nacionales de dirección de la C. G. S. L. B. son la - Asamblea General y el Congreso, el Consejo General o Comité Nacional, el Comité Director y el Comité Ejecutivo o Comité de Gestión Diaria.

La doctrina social liberal está contenida en la Carta Social de - 1945, en la que se afirma que: "se irá al contacto interno entre las clases sociales, por la generalización en las uniones entre empleados y - trabajadores, la elaboración de un estatuto jurídico de los trabajadores consagrando el principio de la libertad sindical, la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, la realización progresiva de la representación del personal en los órganos de gestión de las sociedades y, la reforma de la legislación en este sentido "(2).

Sin embargo, si la Carta Social reivindica el reconocimiento por la Constitución del derecho al trabajo, si proclama la necesidad de organizar la economía y de luchar contra los monopolios, también la Carta habla e insiste sobre el principio de la libre empresa (3).

Desde el punto de vista en los medios de acción a emplear, el sin

(1) La expresión francesa "preneurs et donneurs de travail" que consta en el original, nos parece altamente significativa por su exclusión de los términos tradicionales de capitalistas o patronos y trabajadores u obreros.

(2) Bulletin C. G. S. L. B. op. cit.

(3) id.

dicalismo liberal se diferencia netamente del sindicalismo socialista y del sindicalismo cristiano. El preconiza la entente entre el capital y el trabajo, entre "preneurs" y "donneurs" del trabajo, esta entente está basada sobre el mutuo respeto a los derechos y deberes recíprocos. Considera la huelga como la última rama y baza a la que resulta lícita recurrir pero una vez que todas las demás posibles soluciones han resultado estériles.

2.4.4. - Los Sindicatos Independientes

2.4.4.1.- El Cartel de los Sindicatos Independientes de Bélgica.

Se compone de dos secciones: una central para el sector público y otra para el sector privado. El Cártel entiende la lucha sola y exclusivamente sobre el terreno profesional, con expresa exclusión de cualquier otro campo para la reivindicación. Se opone al "sindicalismo político" (1), vocablo que engloba la acción de la F.G.T.B., de la C.S.C. y de la C.G.S.L.B. En 1972, el Cártel tenía un total aproximado de -- 76.000 miembros (2).

2.4.4.2.- La Confederación de Sindicatos Unificados de Bélgica.

Está inmersa esta organización dentro del marco de la lucha de clases y aspira a transformar total y absolutamente a la actual estructura de la sociedad. La Confederación se distingue, así del Cártel, y se presenta como "un movimiento independiente de la izquierda" (3). La gran mayoría de sus afiliados pertenecen al sector público, y, en 1972, contaba con un total aproximado de 21.000 miembros.

2.5. - Sindicatos y Partidos Políticos

La C.S.C. tiene una importante vinculación con el Partido Social-Cristiano, o mejor expresado, una fuerte influencia dentro de él. No obstante, en el plano formal se declara independiente en la fijación de su

(1) Paul H. Claeys. - op. cit. pág. 101 y H. Janne, op. cit. pág. 550

(2) id.

(3) id.

programa y en los medios para realizarlo. Admite la prohibición de acumular mandatos políticos y sindicales (1).

Por lo anterior, la posición del C. S. C. es, con respecto al Partido Social-Cristiano de ambigüedad. Oficialmente el C. S. C. no tiene - contactos políticos con el P. S. C. Pero las organizaciones obreras cristianas reunidas han encontrado el modo de expresión política merced al intermediario del Movimiento Obrero Cristiano (M. O. C.), en flamenco: Algemeen Christelijk Werkersverbond (A. C. W.) (2).

Esta organización es la más potente del mundo católico. Comprende un conjunto de organizaciones autónomas que, en 1921, ya se denominaban Liga de Trabajadores Cristianos (3). Posteriormente se dividirá - en dos ramas: la socio-económica y la socio-cultural. El primero reúne la C. S. C., las mutualidades y las cooperativas cristianas. El segundo, - las juventudes obreras cristianas, las ligas obreras femeninas y los movimientos de apostolado.

En las elecciones de 1965, las organizaciones cristianas publicaron una declaración común de apoyo al P. S. C. (4).

La F. G. T. B. mantiene, desde siempre, una vinculación con el Partido Socialista, cosa que admite explícitamente al considerarlo como la expresión política de sus objetivos. En lo que se refiere a la acumulación de varios cargos políticos y sindicales en una misma persona, es - una cuestión muy debatida, y que varía según Centrales y regiones. Algunas, como la de Servicios Públicos, no la admiten, prohibiéndola incluso en sus Estatutos. Otras las autorizan. A nivel federal, existe un acuerdo que data de 1964, el cual impide a los miembros del Secretariado la acumulación de los mandatos parlamentario y sindical en un funcionario permanente.

(1) Programa de la C. S. C. en Discours du Comité Nacional... pág. 33. -

(2) Le Mouvement syndical en Belgique, Guy Spitaels, Edit. Bruxelles, - 1967, pág. 66 y s. s.

(3) Structures et évolution du "Monde Catholique" en Belgique, C. H. de - C. R. I. S. P., núm. 352-53-54 del 10 de febrero de 1967.

(4) Ver: Le Soir del 10 de abril del 1966

Si se quiere apreciar correctamente la evolución del socialismo en Bélgica desde el final de la II Guerra Mundial, es necesario recordar brevemente el pasado.

El socialismo belga ha sido uno de los primeros en manifestarse con ardor desde la segunda mitad del siglo XIX, lo cual resulta bastante explicable, puesto que Bélgica fue uno de los primeros países industrializados gracias a su principal recurso natural, el carbón.

Durante esa época -que llega hasta la primera Guerra Mundial e inclusive años posteriores- el socialismo belga es esencialmente militante. Es un socialismo de lucha de clases, un socialismo frecuentemente violento, en gran parte debido a las injusticias sociales y a lo miserable de la condición obrera.

La primera Gran Guerra aceleró la evolución de la sociedad, y por ende del socialismo en todos los países europeos. El Partido Socialista Belga, por su parte, llevó a cabo durante esa época importantes conquistas: el sufragio universal; reconocimiento del derecho de asociación y del derecho de huelga; jornada de ocho horas; y otras conquistas sociales, aunque aún imperfectas. Por otra parte, independientemente de alguna participación en gobiernos de coalición, el Partido Socialista Belga se considera, todavía en 1940, como marxista intransigente.

Henry de Man, durante mucho tiempo profesor en universidades alemanas y autor de un libro muy discutido, "Más allá del marxismo", -va a dar un nuevo impulso al socialismo tras la gran crisis económica -de 1929 a 1934. Su "Plan de Trabajo" despertará al mundo de los trabajadores. Sin embargo, en 1940, al comienzo de la ocupación alemana, -Henry de Man hace un cálculo equivocado. Estima que la guerra va a dar un golpe decisivo al capitalismo y a la burguesía, e, incluso, lanza, bajo la ocupación alemana, una llamada pública a los trabajadores belgas para pedirles que acepten el hecho consumado de la guerra, con el fin -de, posteriormente, sacar todas las ventajas posibles. Esta maniobra -fracasa rápidamente y suscita, entre los socialistas, una rebelión e incluso da lugar a un movimiento de resistencia al que, después, se miran todos los demás movimientos de diferentes inspiraciones políticas y filo

sóficas que lucharán, codo con codo, durante la ocupación (1).

En 1945, al final de la guerra, el socialismo belga sale rodeado de un prestigio indiscutible, debido a la resistencia.

Por otra parte, el éxito del ejército ruso contra la Alemania de Hitler despertaba profundas convergencias socialistas. Aunque con rece los mutuos, socialismo y comunismo iban a tener en Bélgica un cierto estado de ósmosis, de aproximación, que ha continuado después en el plano sindical.

En el marco de la resistencia, algunas comisiones de estudio ha bían analizado durante la guerra, ciertas reestructuraciones a todas lu ces necesarias del Partido Socialista. Hasta 1945, éste se llamaba Partido Obrero Belga (P.O.B.), en adelante cambiará de nombre y se llama rá Partido Socialista Belga (P.S.B.), queriendo marcar así que no va ya a limitarse a los trabajadores manuales. Por otro lado, hasta 1940, el -- P.O.B. era prácticamente monolítico, y reunía en su seno a los sindica tos obreros, las mutualidades, las cooperativas y la acción política a ni vel parlamentario. Ahora, el movimiento sindical, asociado a los traba jadores comunistas, se reconstituye sobre nuevas bases más independien tes, bajo el nombre de Federación General de Trabajadores Belgas -- (F.G.T.B.).

Por su parte, el movimiento cooperativo se había dejado sobrep sar por nuevas fórmulas de distribución: almacenes que lo incluyen todo, supermercados, que ayudaron a los primeros gobiernos socialistas a -- frenar el coste de la vida (2).

Desde 1945, el Partido Socialista ha participado en varios gobier nos e inclusive presidido algunos. Su postura ante la cuestión monár-- quica (oposición a devolver sus prerrogativas al Rey Leopoldo III, que -- no había querido seguir al gobierno en 1940 a Londres, y que tuvo que --

(1) W. Abendroth, op. cit. pág. 321. - y Paul H. Claeys, op. cit. y Guy - Spitaels. - confrontar

(2) Joseph Fafchamps. - Les conventions collectives en Belgique. - Etu-- des Sociales 36-37. Bruxelles, 1961; También: Paul H. Claeys. - Grou-- pes de pression en Belgique. - Edit. de l'université de Bruxelles. -1973 y Roger Blaupain. - La liberté syndicale en Belgique. -Libraire univer-- sitaire. -Louvain, 1963; y Juan Velarde Fuentes. -op. cit. pág. 73 y s. s. -

abdicar en favor de su hijo Balduino), dió al Partido Socialista una cierta unidad, más en el plano de la acción que en el de la doctrina.

Arreglada la cuestión monárquica, la coyuntura bastante favorable en que se encontró Bélgica, no tan arrasada como otros países vecinos, iba a permitir, en la postguerra, al socialismo y sobre todo al -- "sindicalismo", el afirmar con mayor vigor nuevas reivindicaciones so- ciales; destacándose desde 1945 una figura excepcional: André Renard.

Desde 1960, una nueva evolución interna bastante profunda y cuyas consecuencias todavía no han concluído, acentúa el movimiento socialista y sindicalista de izquierdas. Situado en la oposición desde 1958, el Partido Socialista ha creído necesario emprender una acción vigorosa contra ciertos proyectos de carácter deflacionista del gobierno, for- mado por una coalición del P. S. C. (Partido Social-Cristiano) y del Partido Liberal (hoy con el nombre de Partido de la Libertad y del Progreso P. L. P.).

Desde el principio de esta campaña de oposición política, los sin- dicatos de obediencia socialista (F. G. T. B.) habían decidido respaldarla con vigor. En diciembre del 1960, después de una intensa campaña de - propaganda antireaccionaria llevada a cabo por el Partido Socialista y, - con mayor vehemencia aún por los sindicatos, estalla la huelga general, que en su origen sólo afectaba a algunos millares de agentes de los ser- vicios públicos, más concretamente, de los servicios comunales y muni- cipales; tardó muy poco en imponerse al país con una violencia excepcio- nal. Esta huelga tuvo, entre otras consecuencias, la de hacer aparecer con una mayor nitidez aún las divergencias de concepción y de espíritu entre los socialistas de izquierda y un ala socialista mayoritaria que - pronto fue calificada de derecha (1).

En otro plano, iba a aparecer una divergencia mucho más profun- da. La de una oposición entre objetivos y tácticas entre socialistas walo- nes y socialistas flamencos.

Walonia, que durante mucho tiempo ha sido la región más indus- trializada del país gracias al carbón, es asimismo, la región en que na-

(1) Paul H. Claeys, op. cit. y Guy Spitaels

ció el socialismo belga y donde siempre ha sido más fuerte. Pero esta región, situada al sur del país, ha entrado en la postguerra en una rápida decadencia. Desde hace tiempo, se va debilitando su crecimiento demográfico, mientras el mismo crece en la región norte.

La devaluación, paulatina pero rápida, del carbón como elemento material energético exclusivo durante mucho tiempo, ha acelerado este proceso que se siente con toda la crudeza en Walonia (1).

La fracción flamenca de los sindicatos socialistas (F.G.T.B.), que es minoritaria en su región con relación a los sindicatos cristianos, tuvo que renunciar (antes que sus camaradas walones) a la huelga desde 1961. Los socialistas walones creyeron encontrar en ese momento - un impulso suficientemente poderoso denunciando las arcaicas estructuras del país, y reclamando un federalismo que hubiese devuelto al socialismo walón una posición mayoritaria en el sur del país.

La prematura muerte de André Renard frenó ese movimiento. -- Las divergencias que cada día eran más acentuadas en el seno del Partido Socialista y en el de la F.G.T.B. condujeron a la crisis del socialismo (2).

El P.S.B. que es la instancia política más importante y que reivindica ser el intérprete del socialismo, ha optado siempre, desde 1947 (Plan Marshall), por una política de apoyo a U.S.A., o, más exactamente, a la Alianza Atlántica (política, por supuesto, matizada en algunos momentos). Hasta hace poco tiempo, esta política estuvo incluso marcada por un anticomunismo todavía no desaparecido. El ala izquierda (fraccionada en diversas tendencias), tiene una mayor autonomía de idearios con respecto al mundo capitalista.

El socialismo belga no renuncia, como los social-demócratas alemanes, a ciertas posiciones socialistas; sin embargo, trata de buscar soluciones correspondientes a una realidad sociológica nueva y toma conciencia de que el socialismo sólo sobrevivirá si llega a proponer nue

(1) Paul H. Claeys, op. cit. y Guy Spitaels

(2) François Sellier. - Stratégie de la lutte sociale. - Edit. ouvrières. - Paris, 1961, pág. 73 y s. s.

vas motivaciones, e, incluso, en el límite, un verdadero humanismo que tenga en cuenta las exigencias de la libertad y dignidad de los individuos, por integrados y conscientes que puedan estar respecto a un deber hacia la colectividad.

Es importante reseñar, asimismo, que el socialismo belga ha renunciado últimamente a un anticlericalismo arcaico, lo que ha permitido aproximaciones tácticas con el sindicalismo cristiano. Si se llega a consolidar ésta unión, ya establecida en el plano reivindicativo inmediato, - entre los sindicatos cristianos y los socialistas, el panorama sindical - belga puede sufrir un cambio total y absoluto.

La F.G.T.B. y el P.S.B. obtienen sus miembros de la misma - fracción de la población. La independencia sindical es presentada "como una garantía de la autonomía de la acción sindical, así como una respuesta a los imperativos de la influencia y sometimiento de orden puramente político" (1). Sin embargo, la F.G.T.B. sigue y apoya al P.S.B. en las urnas, esta postura se justifica: "de todos los grandes partidos, sólo el socialista ha adoptado una posición inequívoca: la defensa de los trabajadores en todos los dominios y circunstancias" (2).

La C.G.S.L.B. no mantiene vínculos con el Partido Liberal desde 1964. Considera que este partido, desde el año mencionado, adoptó - una postura demasiado derechista, lo que califica como nocivo, al estimar que una derecha fuertemente organizada provoca el mismo fenómeno en la izquierda, dando lugar a la aparición de dos bloques monolíticos en detrimento del centro. Con esa postura, la Confederación Liberal estima que permanece "fiel al liberalismo" (3).

A continuación, detallamos cuadro en el que se aprecian los efectivos por grupos políticos en las elecciones legislativas para la Cámara de Representantes, y, en consecuencia, la influencia de cada opinión y

(1) Aspects du développement et du fonctionnement de l'action commune socialiste, C.H. du C.R.I.S.P., número 248, 26 juin 1964, pág. 7

(2) L. Major, secretario general F.G.T.B. Le Soir del 18 de mayo de - 1965

(3) Guy Spitaels. Le Mouvement syndical en Belgique. Editions de l'Insti - tut de Sociologie. Université Libre de Bruxelles, 1967, pág. 66

asociación sindical en el contexto nacional.

Elecciones Legislativas para la Cámara de Representantes

Año	Católicos	Liberales	Socialistas	Comunistas	Nacionalistas Flamencos	Otros
1921	37,01	17,80	34,80	0,05	3,04	7,30
1925	36,11	14,64	39,43	1,04	3,86	4,32
1929	35,37	16,55	36,02	1,94	6,30	3,82
1932	38,55	14,28	37,11	2,81	5,92	1,33
1936	27,67	12,40	32,10	6,06	7,12	14,65
1939	32,73	17,19	30,18	5,36	8,27	6,27
1946	42,53	8,92	31,58	12,68	--	2,66
1949	43,56	15,25	29,75	7,48	2,06	1,90
1950	47,68	11,25	34,51	4,74	--	0,05
1954	41,14	12,15	37,34	3,57	2,20	1,50
1958	46,49	11,05	35,79	1,89	1,98	0,70
1961	41,46	12,33	36,73	3,08	3,46	2,94
1965	34,44	21,62	28,28	5,02	6,70	3,92
1968	31,72	20,87	27,98	3,30	9,76	6,32

Fuente: Paul H. Claeys, Groupes de pression en Belgique. Editions du - C.R.I.S.P., Bruxelles, 1973, pág. 101.

En consecuencia, y según puede apreciarse, entre católicos y socialistas se tienen el sesenta por cien de los efectivos. Es importante - señalar el avance espectacular de los liberales en los últimos años, convirtiéndose en el partido de coalición típico para socialistas o católicos. Los comunistas, tras la posguerra, nuevamente han vuelto a ser partido minoritario, sin una repercusión directa en la vida política.

Por último, reseñamos la composición de la Cámara última de 1972.

	<u>Cámara</u>	<u>Senado</u>
Social-cristianos flamencos	47	23
Social-cristianos francófonos	20	11
Socialistas flamencos	30	14
Socialistas francófonos	31	16
Liberales flamencos	19	9
Liberales francófonos	12	6
Federalistas flamencos (Volksunie)	21	12

.../.

Federalistas francófonos (Rassemblement wallon y Frente democrático francófono)	24	12
Comunistas flamencos	1	0
Comunistas francófonos	4	1
Liberales federalistas	3	2
	—	—
T o t a l	212	106

A los diputados electos hay que sumarles más tarde 24 cooptados, 48 provinciales y un puesto permanente del príncipe Alberto de Lieja.

Partidos sin representación en las Cámaras, y que han entrado - en la vida política por medio de las elecciones son: Union Democrática y Progresista (de izquierda), Amada (extrema izquierda) y Partido Feminista Unificado.

3. - Las Organizaciones Profesionales de los Empresarios

En los distintos sectores de actividad los empresarios se encuentran libremente asociados en federaciones profesionales en las que cada una representa el conjunto de patronos de una rama determinada de la - producción.

Las federaciones profesionales de empresarios aseguran la defensa de los intereses en el campo social y, concretamente, la representación de los patronos en el seno de las Comisiones Paritarias (1), la promoción de la actividad económica de la rama interesada, la asistencia - técnica a las empresas afiliadas, etc.

Las principales federaciones profesionales son: la Fédération -- Charbonnière (FEDECHAR), el Groupement des Hauts Fourneaux et Aciéres, la Fédération des Entreprises de l'Industrie des Fabrications Méta-lliques (FABRIMETAL), la Fédération de l'Industrie Textile (FEBELTEX), la Confédération Nationale de la Construction (CNC), la Union Professionnelle des Entreprises d'Assurances de Belgique, la Association Belge des Banques, etc.

(1) Paul H. Claeys. - Groupes de pression... opcit. pág. 103 y s. s. Ver - también: Nicole Loeb. - Le patronat industriel belge et la CEE. Edit. de l'Institut de Sociologie. - Bruxelles, 1965, pág. 164 y s. s.

A continuación, estudiaremos las Federaciones Patronales más importantes:

3.1. - Federaciones Patronales

A. - La Federación de Industrias Belgas (F. I. B.)

Bajo la denominación de Comité Central Industrial, comenzó a funcionar a partir de 1895. Su programa era pura y simplemente la defensa del liberalismo económico integral (1).

El 10 de abril de 1946, el Comité Central Industrial era reemplazado por la Federación de Industrias Belgas (F. I. B.), en flamenco: Verbond der Belgische Nijverheid (V. B. N.) (2).

La F. I. B. agrupa a unas 35.000 empresas, siendo el número menor en cuanto al número de afiliados en las que tienen de 1 a 4 empleados. La F. I. B. agrupa a 35 federaciones industriales (3).

Los objetivos fundamentales de la F. I. B. son los siguientes (4):

- Agrupar las asociaciones profesionales de empleadores representando los diversos sectores de la industria nacional, a la vez que creando, manteniendo y desarrollando entre ellos un espíritu y unos lazos de solidaridad.
- Defensa, en función del interés público, los bienes e intereses del conjunto de la industria nacional en los campos económico, social y moral.
- Asegurar mediante el contacto permanente con los poderes públicos la representación de los intereses de la industria nacional.
- Estudiar, negociar y realizar todo aquello que pueda ser útil a la industria nacional.
- Buscar, junto a los poderes públicos y las organizaciones sindicales de trabajadores federados en el plano nacional e interprofesional, todas las posibles soluciones que permitan el mantenimiento y desarrollo de la paz social y de la prosperidad económica nacional.

(1) Doctrines Sociales et Economiques. Editado por la F. G. T. B. pág. 3

(2) Paul H. Claeys, op. cit. pág. 121 y s. s.

(3) id.

(4) Reglamento del F. I. B. Bruxelles, 1960

B. - La Federación de Empresas no Industriales de Bélgica (F. E. N. I. B.)

El desarrollo del sistema de convenios colectivos obligó a los empleados del sector terciario a crear, en 1953, una Federación de Empleados del Comercio, Banca y Seguros, que, en 1957 recibió la denomina-
ción de Federación de Empresas no Industriales de Bélgica (F. E. N. I. B.)
en flamenco: Verbond van de Belgische Niet Industriële Ondernemingen -
(V. B. N. I. O.).

La creación de esta organización respondió al deseo de agrupar y
formar un frente común patronal para las negociaciones con el sector de
los empleados. Tanto la F. I. B. como la F. E. N. I. B. pueden ser consi--
deradas como representativas del conjunto de patronos del país (1).

3.2. - Las Asociaciones Profesionales en la Agricultura, el pe- queño comercio y el artesanado.

Los artesanos y los pequeños comerciantes no se encuentran, ge
neralmente, afiliados ni a la F. I. B. ni a la F. E. N. I. B., igual sucede -
con los agricultores. Estos últimos, son miembros del Belgische Boeren
bond, de la Federación Nacional de Uniones Profesionales Agrícolas de
Bélgica o de la Alianza Agrícola Belga. Por intermedio de sus federacione
s profesionales, los artesanos y los pequeños comerciantes están agrupa
dos en el seno de la Unión Sindical de Clases Medias de Bélgica (2).

3.3. - Otras Organizaciones Patronales

Al lado de organizaciones principales y aglutinadores de una ma-
sa importante de afiliados, existen otras asociaciones patronales con fi-
nes específicos y concretos.

Tal es el caso de la Unión Industrial Walona y del Vlaams Economi
sch Verbond, que se ocupan, como indica su propio nombre, del estudi
o y de la defensa de los intereses regionales.

(1) Paul H. Claeys, op. cit.

(2) id.

Asimismo, se encuentra la Federación Nacional de Cámaras de Comercio e Industria, en flamenco: Nationaal Verbond der Kamers van Handel en Nijverheid. La Federación de Empresarios Católicos de Bélgica (FEPAC), en flamenco: Verbond der Katholieke Werkgevers van België; transformada en 1966 en UNIAPAC, brazo o rama de la Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresas, que en la actualidad posee aproximadamente cerca de 2.500 miembros (1).

4. - Condiciones de Trabajo en Bélgica

4.1. - La Negociación Colectiva de Trabajo en Bélgica

La negociación colectiva tiene una gran importancia en Bélgica, - aún a pesar de que este país carece tanto de legislación específica sobre las asociaciones profesionales -ya sean de trabajadores, ya de empresarios-, como de normas reguladoras de los convenios colectivos de trabajo. Ninguna ley belga impone a las asociaciones profesionales un estatuto del que resulte su personalidad jurídica, ni tampoco reglamenta los convenios colectivos de trabajo, ni los define, ni regula su conclusión, ni precisa sus efectos tampoco (2).

Con la terminación de la primera Guerra Mundial, aparece en Bélgica un tipo de "institucionalizado" de relaciones colectivas, que se caracteriza por la creación por el Gobierno de "comisiones paritarias" por ramas de industria, desprovistas de toda base legal, y agrupando - bajo su presidencia al delegado del ministerio de Trabajo, junto a igual número de representantes patronales y obreros designados por sus respectivas asociaciones profesionales (3).

Constituídas en principio, sobre la base de acuerdos mutuos, son, al acabar la II guerra mundial, reglamentadas por el decreto-ley de 9 de junio de 1945. Y es, tal vez, su consagración legal lo que explica el notable aumento de su número durante el decenio siguiente. En 1957 hay ya -

(1) Paul H. Claeys, op. cit.

(2) Manuel Moix Martínez. Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo. C.E.S.V.C. Aguilar, 1973, pág. 173

(3) L. Blanpain. Artículo publicado en la Revue du Travail, editada por el Ministerio del Empleo y Trabajo, 1969, núm. 11, noviembre 1968, pág. 1.485

alrededor de 80 comisiones paritarias creadas por decreto real, surgen y se desarrollan otras que, por ende, no tienen su origen en decreto real alguno. El mencionado decreto-ley instituye comisiones paritarias en cada rama industrial o comercial; prescribe que las decisiones deben de tomarse por unanimidad, y establece -en su artículo 12- que un decreto real puede dar fuerza obligatoria a tales decisiones, que quedan así "extendidas". No son, en cambio, susceptibles de "extensión" los convenios colectivos que no hayan sido concluidos en el seno de las comisiones paritarias reguladas en dicho decreto-ley, ya que a tales convenios o acuerdos no cabe darles fuerza obligatoria. No puede decirse, sin embargo, que estos últimos estén desprovistos de toda eficacia respecto de terceros (1).

A tenor de las leyes de 4 de marzo de 1904 y de 11 de marzo de 1954, que modifican y complementan, respectivamente, la ley de 10 de marzo de 1900, sobre el contrato de trabajo, y la ley de 7 de agosto de 1922, sobre el contrato de empleo, las decisiones de las comisiones paritarias que no hayan sido hechas obligatorias por el decreto real, y los demás convenios colectivos, aún los no concluidos de conformidad con las prescripciones del decreto-ley de 9 de junio de 1945, suplen el silencio de las partes (2).

Otra característica del sistema belga de convenios colectivos es la extrema variabilidad de su contenido. Ello se debe, sin duda, a que ninguna ley, ni ninguna práctica generalmente observada, precisa cual haya de ser el contenido de tales pactos, ni indica sobre qué extremos mínimos deban versar. La práctica ofrece, así, una amplia gama de acuerdos colectivos de desigual amplitud y contenido, que va desde los que comprenden numerosos capítulos, constituyendo un vasto estatuto del trabajo en el sector de que se trate, hasta los que fijan simplemente la fecha del día de descanso semanal compensatorio, cuando se trabaja en domingo, o modifican algún nimio detalle de un acuerdo colectivo anterior (3).

(1) Manuel Moix Martínez. Condiciones de trabajo..op. cit. pág. 173.

(2) L. Blanpain, op. cit. pág. 1.989

(3) Ver: Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 173 y s.,s. y Joseph Faf-champs. "Les conventions collectives en Belgique" Etudes Sociales 36-37, Bruxelles, 1961

Por lo demás, hay en Bélgica convenios colectivos interprofesionales -nacionales-, convenios colectivos profesionales -nacionales o regionales- y convenios colectivos de empresa o establecimiento.

Lo más frecuente es que los convenios colectivos de trabajo, - aún los concluidos de conformidad con el decreto-ley de 1949, no im-- pongan obligación alguna a las asociaciones patronales y obreras que - los han concertado. La razón es muy sencilla. Si bien la ley de 31 de marzo de 1898, sobre las uniones profesionales, y la ley del 27 de ju-- nio de 1921, sobre las asociaciones sin fines de lucro, permiten a los fundadores de asociaciones profesionales beneficiarse de un estatuto - que implica el otorgamiento de la personalidad jurídica, casi todos los sindicatos obreros y un número importante de los patronales han sido - creados al margen de lo previsto por estas leyes y son, por consiguiente, simples "asociaciones de hecho", carentes de personalidad jurídica. Qué sentido tiene pues, imponer obligaciones a entidades desprovistas de personalidad? Cómo exigir, eventualmente, su cumplimiento, en ausencia de toda base jurídica?

Se ha llegado inclusive a dudar de que en la negociación colectiva belga las partes tengan intención de concluir verdaderos convenios, - "com los dos principios esenciales que ello supone, a saber: efectos - propios de contratos y responsabilidad de las asociaciones contratan- tes" (1). Por ello, el profesor de la Universidad de Lieja, Paul Horion, cuida de no prejuzgar la cuestión, llamando a estos incontestables ins- trumentos de paz social "acuerdos colectivos de trabajo" y no "conve-- nios colectivos de trabajo" (2).

La marcada vocación del sindicalismo belga por la negociación y el pragmatismo se manifiesta en la tendencia, observada en muchas - ramas de la industria, entre ellas la siderurgia, a preferir las negociaciones directas, al margen de la comisión paritaria.

La analogía expresada por el profesor Kahn-Freund ha puesto - de relieve entre el modelo belga de relaciones colectivas institucionali-

(1) Paul Horion. Les Sources du Droit du Travail en Belgique, 2^a edic. en Les Sources du Droit du Travail, cit. pág. 78

(2) Paul Horion, op. cit. pág. 78

zadas y las "bargaining machineries" inglesas (1) se refuerza con otra característica que el sistema convencional belga comparte con la experiencia británica, y es la permanencia del proceso negociador, que se manifiesta en una serie de acuerdos en cadena, relativos únicamente a problemas particulares, carentes, en apariencia, de toda coordinación orgánica.

Debe, asimismo, destacarse la ausencia total de oposición de principio entre la negociación y la legislación belgas. La abundante regulación legal de las condiciones de trabajo no constituye, en la mayoría de los casos, más que el resultado de las negociaciones entre las partes.

La ley del 5 de diciembre de 1968 ha instaurado en este campo una estructura jurídica completa (2). Sin embargo, conviene determinar en primer lugar que la ley no se aplica:

- a las personas empleadas por el Estado, las provincias, los municipios y los establecimientos públicos; sin embargo, por Decreto Real, la ley puede hacerse aplicable igualmente a dichas personas.

- a las personas empleadas en talleres protegidos (talleres para minusválidos) y en centros de formación profesional (talleres en los que los adultos siguen un reciclado). Ambas categorías dependen de un sistema legal específico.

Los artículos 9 y 10 de la ley declaran nulas las cláusulas de un convenio colectivo si:

- son contrarias a las disposiciones imperativas de las leyes, de los decretos, de los tratados y de los reglamentos internacionales obligatorios en Bélgica;

- confían el reglamento de litigios individuales a árbitros;

- son contrarias a un convenio colectivo de trabajo concluido en un nivel superior (p. ej. un convenio concluido en el seno de una subcomisión paritaria que sea contraria a un convenio ya concluido en el -

(1) Otto Kahn-Freund, *Collective Labour Relations*, en *Actes II Congrès International de Droit Sociale*, tomo I (Bruxelles, 1958), pág. 233

(2) Publicada en el *Moniteur belga* del 15 de enero de 1969, págs. 267-276
La estructura jurídica se encuentra en los artículos 5 al 34 inclusive

seno de la comisión paritaria de la cual depende el mismo sector).

El convenio se concluye sea por una duración determinada, o in determinada, o determinada la duración pero con cláusula de reconduc ción (artículo 15, párrafo 1º).

La Conclusión de un convenio viene recogida en los artículos 6 y 7 de la ley, y así un convenio puede concluirse:

- en el seno del Consejo Nacional del Trabajo
- en el seno de un órgano paritario por una o varias organizacio nes de trabajadores y de empleadores
- fuera de un órgano paritario: por una o varias organizaciones de trabajadores por una parte, y una o varias organizaciones de emplea dores o también uno o varios empleadores, por otra parte.

Este texto abarca claramente todos los niveles de la negociación colectiva: la empresa, la rama de actividad, el país entero.

Dentro de la competencia de los delegados de las organizaciones respectivas existe una presunción irrecusable que están habilitados a - concluir el convenio en nombre de su organización (artículo 12).

Las organizaciones y los empleadores que no hayan suscrito el convenio pueden, mediante el acuerdo de todas las partes que lo han con cluído, adherirse en todo instante, a menos que el convenio no lo dispon ga de otro modo (artículo 17).

Exigencias de Forma

So pena de nulidad, la ley prescribe una serie de exigencias de forma. Así, el convenio debe de ser concluído por escrito (artículo 13). Debe de ser redactado en francés y neerlandés. Conforme al principio - del unilingüismo de las comunidades culturales, está redactado en la -- lengua de la región cuando se aplica exclusivamente al territorio lingüís tico francés, neerlandés o alemán.

La adhesión a un convenio existente debe, ella también, ser fija- da por escrito.

Luego la ley comprende disposiciones relativas a las firmas (artículo 14) y prescribe cierto número de datos obligatorios, entre otros en lo que se refiere a la denominación de las organizaciones contrayentes y, eventualmente, del órgano paritario; la identidad y la calidad de los firmantes; las personas, la rama de actividad o las empresas así como el cuadro territorial, a los cuales se aplica el convenio; la fecha y la duración eventual del convenio; el modo de denuncia (artículo 16).

En fin, en virtud del artículo 18, el convenio debe de ser depositado en el Ministerio de Empleo y Trabajo, en donde cualquier persona puede obtener una copia mediante pago de una tasa.

Han de ser depositadas igualmente en ese departamento:

- la adhesión de una organización o de un empleador al convenio;
- la denuncia de un convenio.

La publicidad conferida al convenio por intermedio de esas disposiciones es muy importante, dado el carácter obligatorio de éste.

Carácter de Obligatoriedad del Convenio

El campo de aplicación de un convenio concluido en el seno del Consejo Nacional del Trabajo se extiende a diversas ramas de actividad y al conjunto del país (artículo 7). Sin embargo, no sucede lo mismo para un convenio que, aunque concluido en el seno de dicho Consejo, se aplique sólo a una rama de actividad que no dependa de una comisión paritaria, ni para los convenios concluidos en el seno de dicho Consejo cuando no funcione una comisión paritaria.

En virtud del artículo 19, el convenio colectivo de trabajo concluido a un nivel inferior liga a:

- 1) las organizaciones que lo concluyeron y a los empleadores que son -- miembros de esas organizaciones o que concluyeron el convenio, a partir de la fecha de su puesta en vigencia;
- 2) las organizaciones y los empleadores que adhieren al convenio y a los empleadores miembros de esas organizaciones, a partir de la adhesión;
- 3) los empleadores que se afilian a una organización ligada por el convenio

nio, a partir de su afiliación;

4) todos los trabajadores de un empleador ligado por el convenio.

Esta última disposición justifica la publicidad a la que nos referimos en el punto anterior; aun una persona que no esté afiliada a un sindicato pero que trabaje para un empleador ligado por un convenio, cae dentro del campo de aplicación del convenio.

Luego la ley comprende cierto número de disposiciones que tienden a asegurar la continuidad del carácter obligatorio del convenio (artículos 20, 21 y 22):

- en caso de cesión total o parcial de una empresa, el nuevo propietario-empleador está en la obligación de respetar el convenio hasta que deje de producir efectos;

- cuando la afiliación de un empleador a una organización contratante llega a su fin, éste permanece ligado por dicho convenio hasta que un cambio notorio sea aportado a las obligaciones que se derivan;

- en caso de disolución de una organización contratante, las reglas que rigen las relaciones individuales entre empleador y trabajador organizadas en virtud de dicho convenio, permanecen aplicables a los miembros de esa organización hasta que un cambio notorio sea aportado a esas relaciones.

Expiración de un Convenio

El convenio expira:

- cuando la duración para la cual había sido concluido expira;
- por denuncia: el artículo 15, en sus párrafos 2º y 3º, establece, en efecto, que salvo cláusula en contrario, el convenio establecido por una duración determinada o indeterminada que incluyera cláusula de reconducción, puede ser denunciado por cada una de las partes. Tal denuncia debe realizarse por escrito, so pena de nulidad, y depositarse en el Ministerio de Empleo y Trabajo, a efectos de conocimiento por las otras partes.

Disposiciones especiales para los convenios concluidos en el seno de órganos paritarios

Los artículos 24 a 34 inclusive de la ley del 5 de diciembre del

1968 prevén disposiciones especiales respecto a los convenios colectivos de trabajo que se concluyen en el seno de órganos paritarios.

En primer lugar, esos convenios deben de ser concluidos por "todas" las organizaciones representadas en el seno del órgano (artículo 24).

El objeto, la fecha, la duración, el campo de aplicación, el lugar de depósito y la eventual denuncia, deben publicarse por medio de un comunicado en el Moniteur belga (artículo 25). La utilidad de esa publi- -dad -así como la del depósito del convenio en el Ministerio de Empleo y Trabajo-, resulta del artículo 26. Ese texto determina, efectivamente, -que las cláusulas relativas a las relaciones individuales empleador-trabajador no sólo ligan a las partes, sino a "todos" los trabajadores y empleadores que dependen del órgano paritario y están incluidos en el campo de aplicación definido por el convenio. Esa disposición es aplicable quince -días después de la publicación en el Moniteur belga (artículo 25).

Será preciso señalar que, el convenio hecho obligatorio liga a "todos" los empresarios y trabajadores (es decir, también a los no afilia- -dos), en la medida en que dependan del órgano paritario y estén incluidos en el campo de aplicación del convenio (artículo 31). Por último, convie- -ne insistir en el hecho de que el Decreto Real que hace obligatorio el convenio, causa efecto a partir de la fecha de su puesta en vigor. Determi- --na, pues, un efecto retroactivo, pero no puede de ninguna manera sobrepasar más de un año hacia atrás antes de su publicación (artículo 32).

El decreto que hace obligatorio un convenio deja de causar sus -efectos a la expiración del convenio, o por derogación del propio Rey si el convenio no se ajusta ya a la realidad por él reglamentada (artículo -34).

Por todo lo anterior, el campo de la negociación colectiva no es, pues, restringido más que en apariencia, como lo confirma la frecuen- -cia con que la ley reenvía, a título complementario, a los convenios o a las decisiones de los comités paritarios, y el hecho, sobre todo, de que la ley atribuya a estos organismos autónomos -y es aquí donde la expe- --riencia belga presenta una característica casi única- funciones de regu-

lación de los conflictos, que en todas partes, como es sabido, suelen confiarse a órganos públicos.

El resultado de todo ello es que la ampliación misma del dominio legislativo tiende a ensanchar el campo de la autonomía de la negociación colectiva, que toma, a veces, formas algo insólitas, como la disciplina espontánea de la lucha sindical, aunque sea obligado a reconocer que, en este particular aspecto, el resultado no es enteramente satisfactorio.

Puede, en conclusión, afirmarse que el sistema belga se caracteriza por un raro equilibrio entre el Estado y los Sindicatos, fundado en la utilización a gran escala de instituciones públicas, pero deliberadamente encaminado a fomentar la actividad convencional o a consagrar sus resultados.

4.2. - Los conflictos laborales y su régimen.

En Bélgica, en materia de huelga, nada dice la Constitución donde se garantiza, eso sí, la libertad de asociación. Así, el derecho belga reconoce la licitud de la huelga, su libertad, pero no el derecho a la huelga (1).

No existe normativa alguna en el derecho belga acerca de los efectos de la huelga en relación con el contrato de trabajo, aunque en general se viene entendiendo (2) como causa de ruptura. Ultimamente, la jurisprudencia viene haciendo distinciones en cuanto a la intención del trabajador, ya que si son con intención de conseguir modificaciones fundamentales del contrato, en este supuesto si puede hablarse de ruptura(3).

Es Bélgica el único país de la C. E. E. que se mueve en esta línea en cuanto a los efectos de la huelga, lo que hace suponer que los criterios de armonización de la Comunidad le elevarán en su día a una doctrina que consagre el solo efecto de suspensión. Y sin embargo, el de--

(1) Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 173 y s. s.

(2) Id. También: Joseph Fafchamps, op. cit. pág. 220

(3) Id.

recho belga determina que un preaviso de al menos siete días, hecho por el Sindicato, produce el efecto de que los días de huelga cuenten a los efectos de vacaciones pagadas y protección de paro (1).

La huelga en sí no constituye delito, pero sus efectos son regulados en general (2). El proyecto de Toclet de 1948 establece un procedimiento previo de conciliación, así como preavisos mínimos de 15 días y presentación de los obreros en los cuatro días siguientes a la terminación de la huelga. Asimismo, el Proyecto Mayor de 1964, establece la falta de ruptura del contrato de trabajo y la simple suspensión siempre y cuando exista conciliación previa, preaviso posterior al fracaso de la conciliación y rápida reincorporación de los trabajadores una vez concluida la huelga (3).

Con respecto a la resolución de los conflictos, no existe un precepto legal que obligue a una conciliación de las partes. En la mayoría de los convenios colectivos se obliga a las partes a un trámite de conciliación previo a la huelga.

Por último, señalar que, el número de días de trabajo perdidos (en miles) en huelgas fue para el año 1970 de 1.410 (4), cifra semejante a la de Francia y sensiblemente inferior a la de Italia.

4. 3. - Normas en materia de Seguridad Social

La igualdad en el progreso como principio social de la acción comunitaria derivado de su propia normativa (5), y la coordinación de los regímenes nacionales para conseguir la igualdad de condiciones son los objetivos básicos a alcanzar por la seguridad social.

El Producto Nacional Bruto Belga es el índice que otorga la relación porcentual de los gastos de la Seguridad Social, así, Bélgica desti-

(1) Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 193

(2) Sólo la huelga de funcionarios públicos está prohibida, conforme a la ley 19-8-1948

(3) Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 191

(4) Manuel Moix Martínez, Condiciones de trabajo en las Comunidades Europeas, op. cit. pág. 191

(5) Artículos 117 y 118 del Tratado de Roma

na durante el año de 1958 el 14'4 por ciento del P. N. B. a este campo, - siendo solamente superada por Alemania (dentro del marco del Mercado Común), en el año 1966 pasó al cuarto puesto de la Europa comunitaria al destinar el 16'3 por ciento de su P. N. B., detrás de Alemania, - Países Bajos e Italia (1). En el año 1970, estos gastos eran el 16'1 por ciento del P. N. B., situando a Bélgica en el quinto lugar de la C. E. E.(2). Este paso atrás, originado desde la década de los años 50 es debido tanto al avance en este sector de los demás países como a que las estructuras de seguridad social en Bélgica se encontraban consolidadas, haciendo falta el sostenimiento fundamentalmente.

A medida que crece la renta per cápita de un país, aumentan las posibilidades de destinar una mayor proporción de la renta total a los fines sociales. Dentro de ciertos límites de ingresos, con la primera de dichas magnitudes se eleva, más que proporcionalmente, el gasto dedicado a la Seguridad Social.

Los gastos de "enfermedad" en 1970 llegan a representar entre el 27 y el 32 por 100 del total de las prestaciones en Italia, Alemania, - Países Bajos y Francia. Tal cifra es del 24 por 100 para Bélgica. En los años posteriores tal cifra será estacionaria para este país.

La distribución de las prestaciones de la Seguridad Social, por diferentes ramas son las siguientes (3):

Año	Asignac. Familiar	Enfermedad y Maternidad	Invalidez, Vejez Supervivientes	Acc. trabajo y Enferm. prof.	Desempleo
1958	22,0	24,6	31,2	7,4	11,0 3,
1962	19,8	15,1	45,5	3,6	4,7 11,
1970	20,3	24,1	43,2	4,6	4,6 3,

La distribución por ramas de las diferentes prestaciones que otorga la seguridad social nos demuestra que el capítulo de invalidez, ve

(1) Datos extraídos de El Coste de la Seguridad Social (O. I. T. 1958-1960 y 1964-1966)

(2) Datos extraídos de "Exposé sur l'évolution de la situation sociale - dans la Communauté en 1971. Bruxelles, février 1972

(3) Fuente: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté (Bruxelles-Luxembourg, février 1970 y février 1972)

jez y supervivencia es el más importante a la hora de montante, seguido de enfermedad y maternidad, entre ambos suman más del 50 por 100 del total de gastos. Es interesante reseñar que el capítulo de desempleo es el que más ha descendido, junto al de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, gracias a una política efectiva de protección y concienciación de las clases trabajadoras al respecto.

Por último, resulta conveniente analizar someramente de dónde provienen y en qué medida, los ingresos de la seguridad social belga

Las contribuciones de los empresarios, es decir, las cotizaciones que entregan a las instituciones y el contravalor de las prestaciones que ellos entregan directamente a su propio personal, han seguido evoluciones diferentes. Su nivel estacionario en la década de los 50 sufrió un notable incremento en base a la industrialización del país y su mayor grado de desarrollo de los años 60. Mientras las aportaciones del sector público, es decir, subvenciones estatales y de las colectividades locales han variado de forma inversamente proporcional, descendiendo al ser las cotizaciones de empresarios y de trabajadores las que soportaban el mayor grado de aportaciones. Así:

Año	Cotizaciones		Aportaciones del		Total
	Trabajadores	Empresarios	sector público	Varios	
1958	18,5	42,4	31,4	7,6	100
1962	22,7	51,2	20,4	5,7	100
1966	23,1	51,5	20,4	5,0	100
1970	23,0	53,0	20,0	4,0	100

Fuente: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté (Bruxelles-Luxembourg, février 1970 y février 1972)

4.4. - Otros aspectos: Duración de la jornada de trabajo, vacaciones, salarios

En Bélgica, el Acuerdo Nacional Interprofesional del 15 de junio de 1971 ha establecido que la duración semanal normal del trabajo deberá de reducirse a 46 horas en 1972, y a 40 en 1975, con lo que se encuentra dentro del marco general de los países de la C. E. E. (1), detrás de -

(1) Enquête communautaire sur les coûts de la main-d'oeuvre dans la C. E. E. publié par la Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 1966 y 1973

Francia que, con la duración legal más breve tiene la duración real más larga, yendo inmediatamente detrás Luxemburgo, Holanda, Bélgica, Italia y Alemania.

Las jornadas de trabajo real de las industrias y sectores más importantes en Bélgica oscilan entre las 42 y 45 horas a la semana (1).

Vacaciones

Con respecto al epígrafe de vacaciones, Bélgica, según el Acuerdo Nacional Interprofesional del 15 de junio de 1971 se establece que, en 1975 deberá llevarse a la práctica la cuarta semana de vacaciones, cuyos dos primeros días deberán de disfrutarse ya en 1972. Prevé, asimismo, la concesión de permisos suplementarios, para la mejora de la formación sindical de los trabajadores, tanto en el plano humano, como en el profesional principalmente a través de la participación, sin pérdidas de retribución en cursos y seminarios.

La duración del período de vacaciones -sin incluir los días festivos vacados y pagados que en la actualidad son en Bélgica 10- han pasado en el año 1957 de un mínimo legal cifrado en 6 días a 18 días en el año 1970 (2). Los convenios, por su parte, han reglado en 1957 de 6 a 12 días de vacaciones, mientras que en el año 1970 el régimen ha oscilado de 22 a 28 días, es decir, proporcionalmente al mismo nivel que los Países Bajos y Alemania y por debajo de Francia.

Salarios

Los salarios percibidos por las familias, por el hecho de su participación en la producción, representa en la Comunidad Económica Europea, por término medio, el 62,7 por 100 (3) de la renta nacional. Bélgica tenía en 1969 el 63 por 100, delante de Italia -un 56,7-, emparejada con Francia y, inferior al resto de los países comunitarios, cuya cabeza era Luxemburgo con el 67,3 por 100.

(1) Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971, cit. pág. 276-277

(2) Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 198; y O. I. T., C. E. E.

(3) Para datos del año 1969; ver: Manuel Moix, op. cit. pág. 201

Los salarios mínimos convencionales, limitándonos a los salarios hora, han pasado en Bélgica por una elevación de un 10,3 por 100 (septiembre de 1970-septiembre 1971, contra el 11,8 por 100).

Más representativa es aún, sin duda, la progresión de los ingresos efectivos nominales por hora. En un año, el aumento de estos ha sido del 12,4 por 100 en octubre. El mayor incremento es el de Italia, que es el país donde los salarios son relativamente más bajos, y el menor en Luxemburgo, donde los salarios son siempre los más altos.

5. - Los Organos de Colaboración entre las Autoridades Públicas y las Organizaciones Profesionales

5.1.- Las Instituciones de Negociación a nivel de la Empresa

Puede parecer extraño que, al nivel de la empresa puedan actuar tres órganos diferentes, que representan tanto a las organizaciones sindicales como a los trabajadores: la delegación sindical, el consejo de empresa y el comité de seguridad, de higiene y de mejoramiento de los lugares de trabajo.

Esa "trinidad" es el resultado de un compromiso entre los diferentes puntos de vista de las organizaciones sindicales: la C.S.C. era partidaria de la colaboración entre empresario y trabajador (consejo de empresa); la F.G.T.B. hacía hincapié en la oposición entre trabajador y empleador (delegación sindical) (1). La solución encontrada es típicamente belga: se instituyeron no dos sino tres órganos. Por consiguiente, no debe de resultar paradójico que, en la práctica, exista cierta confusión tanto en la composición de los referidos órganos como en lo relativo a su competencia. En numerosos casos son los mismos trabajadores quienes son miembros de los tres órganos.

5.1.1. - La delegación sindical

La delegación sindical no tiene una base legal, se origina en la -

(1) Ver: La negociación colectiva de trabajo en Bélgica. Instituto belga de Información y documentación; Ministerio de Asuntos Extranjeros y del Comercio Exterior, núm. 2, octubre 1969. Bruselas, pág. 4. - También en Comentarios a la Ley Sindical de Carlos Iglesias Selgas, Edit. Cabal, Madrid, 1971, pág. 133 y s.s.

práctica (1), por el nacimiento del convenio nacional relativo a los principios generales del estatuto de las delegaciones sindicales del personal de las empresas, concluido en el mes de junio de 1947 entre la - - F. G. T. B., la C. S. C. y la C. G. S. L. B., por un lado, y la F. L. B. y la F. E. N. I. B. por el otro.

Dicho convenio define los principios generales, dejándoles sin - embargo al cuidado de las comisiones paritarias al elaborar en forma - de convenio un estatuto preciso para cada rama de actividad.

Legalmente y como tal, el patrono no está en la obligación de reconocer una delegación sindical dentro de su empresa, pero las organi- zaciones sindicales le impulsarán a hacerlo si ellas se sienten lo sufi- cientemente fuertes. El número de delegados varía según la importancia de la empresa. En la mayoría de los casos, existe una delegación distin- ta para los obreros por una parte, y para los empleados por otra (2). - Con frecuencia se designa a un delegado principal- de la más fuerte or- ganización sindical- como portavoz del grupo de delegados. Cuando las organizaciones son de igual fuerza, a veces se designa a dos delegados principales.

La misión del delegado puede compararse a la de los "shop ste- wards" americanos: él apoya las reivindicaciones de los trabajadores, - cuida de la aplicación de los convenios colectivos de trabajo, de la legis- lación social, etc. También representa a la organización sindical dentro de la empresa.

5.1.2.- El Consejo de Empresa

Legalmente los empleadores están en la obligación de crear un - consejo de empresa cuando ésta emplea habitualmente un promedio de - 150 trabajadores. El consejo consta de un número igual de representan- tes de los trabajadores por una parte, y del patrono por otra; los prime- son elegidos por el personal que no forma parte de la dirección mientras que los segundos son designados por el patrono entre el personal de di- rección (3).

(1) El estatuto actual se fundamenta en un convenio interprofesional de la Conferencia Nacional del Trabajo del mes de julio de 1946

(2) La negociación colectiva del trabajo en Bélgica, op. cit. pág. 4-5

(3) La negociación colectiva del trabajo en Bélgica, op. cit. pág. 5

Las elecciones de los representantes de los trabajadores tiene lugar cada cuatro años. Los mandatos se reparten entre los empleados y los obreros conforme al efectivo de las dos categorías de trabajadores. - Todos los trabajadores tienen derecho al voto, sea cual sea su filiación - aún cuando no pertenezcan a organización sindical alguna, excepción hecha del personal de dirección, el cual no tiene derecho a voto.

Las misiones del consejo de empresa se sitúan en los niveles técnico, económico financiero y social. Esas misiones las cumplen de las siguientes cinco maneras (1):

1. - Estudiando los medios que puedan mejorar "el espíritu de co-laboración" entre empleador y trabajadores.

2. - Información: recibiendo periódicos informes del jefe de em-presa de orden económico y financiero.

3. - Consejos, relativos a:

-medidas que podrían modificar la organización, condiciones de trabajo y rendimiento de la empresa.

- asuntos económicos, a petición del Consejo Central de - Economía o del consejo profesional competente.

- criterios respecto a contratación y despido de trabajadores.

4. - Poder de decisión respecto a:

- gestión de las obras sociales

- fijación de los días de vacaciones

- redacción del reglamento de trabajo

- ejercicio eventual de las atribuciones de los comités de seguridad e higiene.

5. - Derecho de vigilancia sobre:

- la estricta aplicación de la legislación industrial y so-cial

- la aplicación de las disposiciones de la empresa.

(1) Comentarios a la Ley sindical, op. cit. pág. 136. También ver: La negociación colectiva ... op. cit. pág. 5

5.1.3. - El Comité de seguridad, de higiene y de mejoramiento de los lugares de trabajo.

Todos los empresarios -excepción hecha de aquellos que sólo ocupen miembros de su familia o servidumbre- deben de instaurar este servicio. No se trata de un órgano paritario, sino de un servicio dependiente de la dirección de la empresa. La obligación de constituirlo incide sobre toda empresa que cuenta con una nómina superior a 50 trabajadores. Por su propia esencia y fines, este servicio no persigue fines económicos, dependiendo del Estado, provincias, municipios, establecimientos públicos, etc.

La composición del Comité es paritario por parte de una delegación del empresario -designada entre las personas que ocupan y desempeñan un puesto de dirección-, y, por otra parte, de una delegación elegida por los trabajadores. La composición y elección es idéntica a la de los consejos de empresa (1).

Las atribuciones del Comité son las siguientes: examinar los establecimientos con relación a la higiene, seguridad, etc., de los mismos; asesoramiento en los conceptos anteriores; estudio de medios preventivos, etc.

5.2.- Las Instituciones de negociación a nivel de la rama de actividad

5.2.1.- Las Comisiones Paritarias

Al nivel de rama de actividades, los órganos de negociación son las comisiones paritarias. Desde siempre, éstas desempeñaron un papel importante en las relaciones de trabajo en Bélgica, y no sólo en lo relativo a la negociación colectiva como tal, sino también en materia de prevención y de reglamento de litigios de trabajo. Tomaron parte preponderante en la creación de una importante parte de la legislación sobre las condiciones de trabajo (2).

(1) Consultar para este tema: Informaciones belgas, Instituto Belga de Documentación e información, octubre 1969. Bruxelles. También: Comentarios a la Ley sindical, op. cit. pág. 133 y s. s.

(2) Actualmente existen más de ochenta de esas comisiones, que tienen dentro de su campo de acción la casi totalidad de las ramas de la actividad económica.

Las siguientes consideraciones se basan sobre la ley del 5 de diciembre de 1968 que modificó el estatuto de las comisiones paritarias

Creación

Esta materia es definida por la ley en los artículos 35, 36 y 37. Las comisiones se instituyen por el Rey, de iniciativa o a solicitud de una o varias organizaciones representativas. De lo que se deduce que, pueden constituirse donde aún no existían. El Rey, y en su nombre el gobierno, determina las personas, la rama de actividad o las empresas y el marco territorial que le incumben a cada comisión. A solicitud de una comisión paritaria, el Rey puede también instituir subcomisiones paritarias, de las cuales él determina el campo de acción (1).

Composición

Las comisiones paritarias (así como las subcomisiones) se componen (2):

1º. - de un presidente y de un vicepresidente, ambos nombrados por el Rey entre personas competentes en materias sociales e independientes de los intereses que vayan a ocuparse.

2º. - de igual número de delegados de organizaciones representativas de empresarios y trabajadores. El Rey, y en su nombre el gobierno, fija el número de esos miembros, con un mandato que dura cuatro años. Las decisiones se toman por unanimidad de sufragios.

3º. - de dos o tres secretarios nombrados por el ministerio de Empleo y de Trabajo.

Las comisiones pueden recabar la ayuda y el asesoramiento técnico.

Competencia

En virtud del artículo 38 de la ley, las comisiones y subcomisio

(1) La negociación colectiva de trabajo en Bélgica, op. cit. pág. 7; y Comentarios a la ley sindical, op. cit. pág. 135

(2) La composición y actividades de las comisiones se determinan por la ley del 5-12-1968, del artículo 39 al 50 inclusive, que modifica la ley de 28 de julio de 1962, creadora de dichas comisiones

nes tienen por misión:

- contribuir a la elaboración de convenios colectivos de trabajo.
- prevenir y conciliar litigios entre empresarios y trabajadores.
- darle al Gobierno, al Consejo Nacional del Trabajo y el Central de Economía, así como a los consejos profesionales, por propia iniciativa o a petición de aquellos, opiniones sobre materias de su competencia.
- cumplir cualquier otra misión dentro del marco de actuación -- propia.

5.3. - Instituciones de negociación a nivel nacional

Antes de la II Guerra Mundial, Bélgica conoce ejemplos de organismos consultivos instituidos, al menos parcialmente, por representantes de asociaciones profesionales; pero tales casos y supuestos no son sino creaciones esporádicas, dictadas por el empirismo y carentes de la -- más mínima e imprescindible sistematización, para el logro de una operatividad media al menos (1).

Durante la guerra, la economía de los territorios ocupados se había ido paulatinamente transformando en una economía estatista y dirigida. Con la Liberación, la legislación, de inspiración alemana (2) desaparece con el gobierno de Pierlot y, se establece una forma transitoria de cooperación entre los diversos sectores de la economía y los poderes públicos.

El decreto del 16 de noviembre de 1944, que establece la organización provisional de la economía nacional, tiende a hacer frente a los graves problemas planteados tras la contienda, estableciendo un sistema de representación oficial de jefes de empresas que actúen en la misma rama de actividad, con vistas a resolver los problemas acuciantes de la maltrecha economía nacional (3).

(1) Jean Leclercq. "Les Conseils Economiques nationaux en Belgique, en France et aux Pays-Bas; Conseil central de l'Economie, Bruxelles, - 1954, 1. - Les antécédents directs du Conseil central de l'economie, -- pág. 24

(2) Decretos del 10 de febrero de 1941 y 5 de marzo de 1941, concernientes a la organización de la economía nacional; Moniteur belge del 13 de febrero, en su pág. 993, y del 8 de marzo 1941, pág. 775

(3) Decreto-Ley del 16 de noviembre de 1944, sobre organización provisional de la economía nacional. - Moniteur belge del 19 de noviembre 1944, pág. 998

Se organiza la economía belga sobre una base sectorial y con un único nivel patronal, mediante la creación de consejos profesionales de afiliación obligatoria, concebidos como un cuadro administrativo-legal, sin ningún parecido a asociaciones profesionales (1). Duramente critica dos, ésta organización fue rápidamente suprimida(2).

En contrapartida, fue instaurada una Comisión de Orientación Económica (COREC), en el seno del Ministerio de Asuntos Económicos, y, con la Comisión de Orientación de la Industria, creada por decreto ministerial del 20 de abril de 1936, quedó, en consecuencia, subsumida en aquella.

La COREC, compuesta de personalidades relevantes de la industria y del comercio (seis miembros), así como del artesanado (dos - - miembros) y nueve profesores de establecimientos de enseñanza superior, junto a dos funcionarios del Estado, tiene por misión el estudio - de problemas relativos a la estructura, reglamentación y organización de la economía, y particularmente de todo lo referente a la orientación y readaptación de la misma a las necesidades surgidas de las modernas técnicas. La COREC es un órgano de consulta del Ministerio de Asuntos Económicos y, en general, del gobierno (3).

Sin embargo, la COREC no ha respondido a las esperanzas que se habían depositado en ella en el momento de su creación, pero, si los resultados en la práctica han defraudado, los principios en los que se ha inspirado se han mantenido como salvaguarda evidente de no volver a repetir una situación semejante a la mantenida antes de la contienda mundial.

Un año más tarde, la Ley del 20 de septiembre de 1948, creó el

-
- (1) Decreto-Ley organizando provisionalmente la economía nacional. Rapport au Régent, Moniteur belge, 19 noviembre 1944, pág. 999
 - (2) Decreto-Ley del 9 de febrero 1946, suprimiendo los consejos profesionales creados en ejecución del Decreto-Ley del 16 de noviembre 1944, organizando la economía nacional; Moniteur belge, 4-5 marzo 1946; pág. 1.874
 - (3) Decreto del 14 de agosto de 1947, modificando el Estatuto de la Comisión Económica Interministerial, creada por Decreto Real del 26 de agosto 1938. Moniteur belge del 20 de agosto de 1947; pág. 7.586. Este decreto abroga en su artículo 1º, el de Regencia del 13 de enero del 1945, y confía la misión a la comisión económica interministerial, - compuesta solo de funcionarios

"Consejo Central de Economía", los Consejos Profesionales y los Consejos de Empresas.

5.3.1. - Consejo Central de la Economía

Es un órgano público, consultivo del Gobierno y del Parlamento; posee una autonomía propia pero limitada por la tutela administrativa - que ejerce el Ministro de Asuntos Económicos. Su misión consiste en - "asesorar a los ministros a las cámaras legislativas, ya sea bajo su - - propia iniciativa, o bien a petición de estos organismos, en forma de raports, expresando los diferentes puntos de vista sobre el problema en cuestión" (1).

Su consulta no es en modo alguno obligatoria y, en la práctica, - aún cuando la consulta puede, de hecho, ser realizada por el Gobierno o por las Cámaras, en realidad es sólo el primero el que ejerce esta facultad de forma habitual (2).

La competencia del Consejo Central de la Economía está limitada exclusivamente a los problemas nacionales de índole general, y así, las cuestiones que interesan a un sector económico determinado son estudiadas por el Consejo Profesional competente; el Consejo Central no interviene en una rama de actividad, toda vez que, para cada una de éstas existe el correspondiente consejo profesional.

Así, los Consejos Profesionales, son asimismo, órganos consultivos, contruídos bajo el modelo del Consejo Central y dotados, como éste, de una cierta autonomía pero siempre circunscrito al sector económico correspondiente; asimismo, pueden ser objeto de consulta por parte - del gobierno o del Consejo Central de la Economía.

Los miembros con que cuenta el Consejo Central de la Economía es de 50, nombrados, al igual que sus suplentes por cuatro años. Elegidos por los órganos representativos de la industria (ocho puestos), la agricultura (cinco miembros), el comercio (cinco puestos), el artesanado

(1) Jean Leclerq, op. cit. pág. 27

(2) Le Comité Economique et Social, Université Libre de Bruxelles, Edit. de l'Université de Bruxelles, 1972, pág. 19

cuatro miembros) y los trabajadores (veintidos puestos).

Los miembros designados proponen, a su vez, una doble lista de seis personalidades con una alta calificación científica y técnica. Al objeto de mantener la paridad del Consejo, el grupo de 22 representantes de los trabajadores y el de los 22 representantes de la industria y de la pequeña y mediana empresa, presentan cada uno una lista doble de tres candidatos.

El Consejo Central de la Economía expresó, con fecha 27 de mayo del 1959 la necesidad de crear un organismo que auscultara y emitiera su dictamen con respecto a los problemas sociales de índole laboral surgidos por las nuevas técnicas de la economía actual, así, fue creado en 1960 el "Comité Nacional de Expansión Económica", encargado de - "promover y conciliar la aceleración y regulación económica, creando nuevos puestos de trabajo y elevando el nivel de vida de la población"(1).

Los diez miembros representan, de una parte, a los trabajado-res y, de otra, a la industria, las grandes empresas no industriales y las clases medias y agricultura. Las reuniones son presididas por el - ministro correspondiente según el tipo de problema a debatir; enfocán-dose especialmente el estudio de los sectores de empleo, precios y sa-larios (2).

En consecuencia, en Bélgica se puede clasificar en tres, los organismos encargados de estudiar y dictaminar sobre problemas econó-mico-sociales:

- El Consejo Central de la Economía
- El Consejo Nacional del Trabajo
- El Comité Nacional de Expansión Económica

Esta dispersión de la función consultiva económica y social en - una diversidad de organismos, es una de las principales causas de dis-paridad de criterios y de dobles reglamentaciones y puntos de vista y -

(1) Decreto del 25 de noviembre de 1960, creando el Consejo Nacional - de Expansión Económica; Moniteur Belge, 30 de noviembre de 1960; pág. 9221, artículo 1º

(2) Comentarios a la Ley Sindical, op. cit. pág. 145 y s. s.

normativación sobre el mismo supuesto de hecho.

El 29 de noviembre de 1963, los ministros de Asuntos Económicos y de Empleo, así como el de Trabajo, presentaron ante la Cámara de Representantes un proyecto de ley institucionalizando un Consejo Social y Económico (1), resultado de la fusión de los Consejos de la Economía y del Trabajo. Este proyecto de ley no pudo ser votado y ha caducado en 1965, por disolución de las Cámaras.

En los medios empresariales y, sobre todo, en el ámbito sindical, se observó una notable reticencia al proyecto, debido fundamentalmente al concepto de diversificar los problemas económicos y los sociales, no llevándolos unilateralmente a ser discutidos en una misma asamblea, toda vez que los problemas de índole social no deberían ser subordinados -como aparecía en el proyecto aludido-, a los económicos.

En consecuencia, se acordó siguiera la misma estructura, con los tres consejos operando indistintamente y, solo con la modificación de que sus informes y dictámenes consultivos tuvieran un mayor eco dentro del ámbito nacional, para lo que se fortalecería su colaboración con el Parlamento (2).

Por todo ello, la declaración de revisión de la Constitución adoptadas por las Cámaras y por el Rey (3), propuso la inserción de disposiciones permitiendo a los organismos de derecho público elaborar proposiciones de ley para el Gobierno y las Cámaras. No se les otorga, sin embargo, el completo derecho del ejercicio de iniciativa legislativa, sino exclusivamente el de introducción de proposiciones al Parlamento.

Por último, una ley-cuadro organizativa de la planificación y -- descentralización económica (4) ha creado los Consejos económicos de

(1) Recogido en el documento nº 675, del 1963-64

(2) Robert Senelle. - La révision de la Constitution 1968-1970; XII: Institution de la collaboration entre les pouvoirs législatif et exécutif et les groupes de pression en matière sociale et économique; Textes et documents, nº 263, Setp. 1970. Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur. Bruxelles, pág. 79

(3) Déclarations de révision de la Constitution; Moniteur Belge, del 17 de abril, 1965; pág. 4.145

(4) Ley del 15 de julio de 1970, organizando la planificación económica. - Moniteur Belge, 21 de julio 1970; pág. 7.617

índole regional:

- El Consejo Económico Regional para Walonia
- El Consejo Económico Regional para Flandes
- El Consejo Económico Regional para Brabante

Estos consejos disponen de competencia para recomendar y asesorar en la elaboración de la planificación quinquenal, abarcando tanto el sector público como el privado.

Los Consejos económicos regionales para Flandes y Walonia están compuestos de 30 miembros, nombrados por el Rey sobre listas dobles a razón de 18 miembros de los Consejos provinciales presentados por sus representantes de organizaciones de la industria, de las grandes empresas no industriales, de las clases medias y de la agricultura, y quince miembros presentados por las organizaciones representativas de los trabajadores.

El mismo sentido de equilibrio entre los representantes, según su origen se encuentra en el Consejo económico regional para el Brabante.

Los miembros delegados de cada Consejo designan seis miembros al menos, y diez como máximo, en base a sus conocimientos de la economía como asesores principales. Es de señalar que, el mandato en el seno de un Consejo es incompatible con el ejercicio de cualquier actividad política.

5.3.2. - El Consejo Nacional del Trabajo

El Consejo Nacional de Trabajo de Bélgica ha sido instituido por la Ley Orgánica de este Consejo del 29 de mayo de 1952. Entre sus precedentes se contaba el Consejo de la Industria y del Trabajo, regulado por la ley del 16 de agosto de 1887 (1).

Dicho consejo fue instituido "con la misión de asesorar, tanto a los Ministros del Gobierno, como a las Cámaras Legislativas, ya sea -

(1) También tiene su precedente en el Consejo Superior del Trabajo, y de Previsión Social y el Consejo Paritario General; ver: La negociación colectiva del trabajo en Bélgica, op. cit. pág. 8; y Comentarios a la ley sindical, op. cit. pág. 146

bajo su propia iniciativa, como por petición de estos órganos, y sobre todos aquellos problemas que graviten directa o indirectamente sobre cuestiones generales de orden social" (1).

Según el artículo 8º de la Ley Orgánica, el Consejo tiene la obligación de emitir dictamen sobre la cuestión demandada, dentro de los dos meses siguientes a recibir la petición de dictamen.

El Consejo Nacional del Trabajo es un órgano de derecho público; consta de 22 miembros activos y de igual número de miembros suplentes, quienes son designados todos por el Rey, y escogidos en listas de candidatos presentadas por las organizaciones profesionales representativas de empleadores y de trabajadores. El presidente es designado por el Rey entre las personas independientes que son particularmente competentes en el campo social y económico.

El paralelismo con las comisiones paritarias aparece claramente.

En primer lugar, el Consejo Nacional del Trabajo tiene una competencia consultiva, principalmente el de informar a los poderes legislativo y ejecutivo acerca de los problemas generales de orden social.

En segundo lugar, en el seno del Consejo, y conforme a lo que establece el artículo 7º, párrafo 2º, de la ley del 5 de diciembre de 1968, se concluyen convenios colectivos de trabajo para una rama de actividad, con la condición de que no dependa la rama de actividad de una comisión paritaria instituida o que tal comisión, si existe, no funcione.

(1) Ley Orgánica del Consejo Nacional del Trabajo. - Moniteur Belge, 31 de mayo de 1952; pág. 4.207, artículo 1º

CAPITULO TERCERO

FRANCIA

1. - Los antecedentes históricos del Sindicalismo francés

Los orígenes de las organizaciones sindicales francesas pueden remontarse a la Edad Media, en la época en que los integrantes de una misma profesión se agruparon en gremios y compañías de oficiales para proteger sus intereses profesionales. La revolución de 1789 abolió esas organizaciones, sin embargo, junto con muchas de las instituciones del "Ancien Régime" que se consideraron impedimentos para el ejercicio de los derechos del individuo. Así, la Ley de Le Chapelier de 1791 prohibió, en nombre de la igualdad, "toda asociación o coalición entre personas de una misma profesión" (1).

La Ley de Le Chapelier continuaría en vigor hasta mediados del siglo XIX, época en que la creciente importancia económica y social de la clase trabajadora la impulsó a insistir cada vez más abiertamente en el reconocimiento de sus derechos. La Revolución de 1848, en su artículo 8º de la Constitución del 4 de noviembre otorga a los ciudadanos el derecho de asociación. El Segundo Imperio retornará nuevamente al régimen de prohibición, aún cuando los gobernantes, bajo el concepto del orden moral, los encuentren permisibles.

Bajo la III República, el gobierno, en un proyecto de fecha 22 de noviembre de 1880, que será ley el 21 de marzo de 1884 con el nombre de Ley Waldeck-Rousseau reconoció el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y confederaciones sindicales (2).

La Confederación General del Trabajo (C. G. T.) fue la mayor de las confederaciones que se fundaron (en 1895), mientras que el Movimiento Laboral Cristiano y las organizaciones agrícolas y de empleados, se crearon poco después. En 1902 se fusionaron las Bolsas de Tra

(1) Robert Brichet; Associations et Syndicats, Librairies Techniques, - 1971, París, pág. 7 y s. s.

(2) Actualmente, estos textos están incorporados al Código del Trabajo, del que forman parte en su libro 3º, artículos 1 a 26 y 54 y 55. El artículo 1º del libro III dice: "Los sindicatos profesionales tienen, exclusivamente por objeto, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas". Esta definición, votada en 1884, se extiende más tarde a las profesiones liberales y a los funcionarios (Ley 19 octubre 1946).

bajo - creadas en 1892- con la C. G. T. Desde entonces, ésta adquiere unas estructuras semejantes a las actuales.

Tras la unidad de la clase obrera realizada por el Congreso de Montpellier, Victor Griffuelhes -dirigentes de la C.G.T.-, se planteó la tesis de mantener fuera del alcance de los políticos a las fuerzas sindicales. En este tiempo, la paz de Europa se encuentra seriamente amenazada y, en la Francia de 1906, las huelgas del 1º de mayo hacían tener una descomposición del aparato estatal; en este clima, el gobierno intentó achacar a las organizaciones sindicales la culpa de la situación. En este estado de ánimo las sesiones del Congreso de Amiens -11,12 y 13 de octubre-, se plantearon seriamente el problema de las relaciones entre los partidos políticos y los sindicatos y, como consecuencia del Congreso Confederal votó el día 13 de octubre de 1906 la carta de Amiens, aprobada por 830 votos contra 9 y que declara el carácter político del sindicalismo como tal, siendo desde ese momento la Carta del Movimiento Obrero, ratificada más tarde en 1936 por el Congreso de Toulouse, que plasmó la tan deseada realidad sindical (1). Así, Griffuehes, artífice de la Carta de Amiens, pudo más tarde afirmar que: "el período de 1892 a 1900 se señala por la reacción de la clase obrera contra la influencia deprimente de la acción política sobre los sindicatos, y el período de 1900 a 1910 por la reacción de los sindicatos contra los gobiernos radicales y jacobinos" (2).

Durante la I Guerra Mundial el movimiento sindical abandona -- las posiciones de pacifismo internacionalista y acepta la colaboración en la producción de guerra. El 1º de mayo de 1919 se prohíbe el desfile sindical. A pesar de ello, se celebra. La policía es desbordada y llama -- como refuerzo al Ejército. Balance de la jornada: un obrero muerto y -- decenas de heridos. En este mismo año se promulga la primera Ley de Convenios Colectivos. Se establece la jornada laboral de 8 horas y se -- crea la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos.

Al finalizar la I Guerra Mundial se produjo una escisión en las filas de la C.G.T.; entre los reformistas que deseaban continuar un cierto grado de colaboración con el gobierno y los revolucionarios. En 1922, en el Congreso de Tours, el ala revolucionaria se separó para formar la -- C.G.T.U., la Confederación General del Trabajo Unitario. El cisma había de durar hasta 1936, y coincidía, en general, con la división existente entre socialistas y comunistas.

(1) Ver: Edonard Dolleaus. Historia del Movimiento Obrero. 1871-1920. Zero. Madrid, 1969. pág. 124.

(2) Ib. pág. 136

En 1936, tras un largo período de intranquilidad laboral - con el asalto el 6 de febrero de 1934 a la Cámara de Diputados, la huelga general y la unificación para la lucha de la C. G. T. y la C. G. T. U. -, el gobierno, el sector patronal y las organizaciones obreras firmaron los - Acuerdos de Matignon, por los que se reconocía la negociación colectiva como uno de los principales derechos de la mano de obra organizada y, al mismo tiempo, ciertos derechos sindicales dentro de la empresa (1).

En el año 1940 y hasta el 1944, bajo el gobierno de Vichy, el sector laboral perdió todos sus derechos y los Sindicatos fueron disueltos para dejar paso al nuevo Estado Corporativo. El Acuerdo de Perreux, en la clandestinidad, hace que quede sin efecto la escisión de la C. G. T. de 1939.

2. - Los Sindicatos tras la II Guerra Mundial.

La libertad sindical se restableció en 1944, y en los años inmediatos de la posguerra se vieron surgir otras Confederaciones importantes con el consiguiente resurgir de la actividad sindical. La C. G. T. volvió a dividirse en 1944, cuando los "reformistas", esta vez en minoría, se separaron para formar la C. G. T. -Fuerza Obrera, que celebraría su primer congreso en 1948.

Al llegar la liberación, Gastón Tessier volvió a asumir la dirección de la C. F. T. C. En ausencia de Jonhaux, quien no regresa de la deportación hasta mayo de 1945, los tres hombres más influyentes en la C. G. T. son: Benoit Frachon, líder de la tendencia comunista; Luis Sallant y Bothereau, éstos dos últimos pertenecían a la C. G. T. anterior a 1935 (2).

Los líderes de la C. G. T. ofrecen a la C. F. T. C. la unidad orgánica, pero ésta opone a la unidad orgánica la unidad de acción que, por último, no llega a concertarse. El combate por la unidad sindical se - desplaza hacia la base, donde la C. G. T., lanzando la consigna: "una empresa, un sindicato", intenta influir en los afiliados a la C. F. T. C. (3).

Los dirigentes de la C. G. T., igual que los de la C. F. T. C. se manifiestan hostiles en 1944-45 a todo movimiento reivindicativo. Han obtenido, recién conseguida la liberación, un aumento de salarios. A -

(1) J. Montreuil, Histoire du Mouvement Ouvrier, Ed. Aubier, París, 1970 pág. 37 y ss. y Adolf Sturmthal, Consejos Obreros, Barcelona, 1971, pág. 17 y ss.

(2) J. D. Reynaud, Les syndicats en France, Ed. Armand Colin, París, -- 1963, pág. 41 y 'L'evolution du syndicalisme ouvrier et la C. F. T. C.' Chronique sociale de France, nº 7, nov. 1964.

(3) Robert Brichet, op. cit. pág. 9

partir de entonces preconizan una producción acrecentada para acentuar el esfuerzo de la guerra, y acelerar el renacimiento del país. Los comités de empresa, creados por una orden del gobierno provisional en fe--brero de 1945, deben ofrecer un marco jurídico a esta colaboración. Los sindicalistas, por su parte, esperan convertirlos en el punto de partida del control obrero. Durante varios meses el Sindicalismo francés sostiene, entre los trabajadores, una campaña en favor de la producción, análoga a la llevada a cabo en la URSS por los Sindicatos; los líderes comunistas llegaron a denunciar la huelga como "arma de los truts". En los medios que se mantuvieron fieles al Sindicalismo revolucionarios fue - donde el instinto reivindicativo se conservó y acrecentó (1). La gran mayoría de la C. G. T. se consagró a eliminar, depurándolos, a todos aque- llos contra quienes se conseguían testimonios desfavorables.

Alexandre Parodi, ministro de Trabajo, otorga un verdadero monopolio a las dos Confederaciones C. G. T. y C. F. T. C., a expensas de - la Confederación General de Cuadros que tan sólo agrupa a técnicos, pero en mayor cuantía que sus dos rivales. Tras varios meses de force- - jeos, se consigue por ésta verse admitida como "representativa" (2).

La influencia de los partidos caracteriza la vida sindical de este período. El M. R. P. (democristiano) desde su constitución, mantiene excelentes relaciones con la C. F. T. C. En la C. G. T., la tendencia comunista crece a expensas de la tendencia exconfederada; en el Congreso de París, en el mes de abril de 1946, los comunistas controlan las cuatro - quintas partes de la representación (3).

A partir de finales de mayo de 1946, la mayoría comunista de la C. G. T. vuelve a la actitud reivindicativa. Esta táctica conduce en mayo de 1947 a la destitución de los ministros comunistas por el Presidente - Romadier. A partir de este momento se acentúa la agitación reivindica- tiva, que conoce tres momentos álgidos: uno, durante el verano de 1947,

(1) A. Marchal, Le mouvement syndical en France, Edic. Bourrellier, Pa-
rís, 1945 y Georges Lefranc, Histoire du mouvement ouvrier, Ed. -
Aubier, París, 1945

(2) Robert Brichet, op. cit. pág. 13

(3) François Borella, Les partis politiques dans la France d'aujourd'hui.
Ed. Seuil, París, 1973, pág. 40; también: Robert Brichet, op. cit. pág. 13

con la huelga de los mineros y la de los ferroviarios; el segundo, en noviembre-diciembre de 1947, tras el anuncio del Plan Marshall y la constitución del Kominform; el tercero, en octubre de 1948, con la huelga - general de mineros (1).

Frente a las huelgas del otoño de 1947, a las que se reprocha un carácter esencialmente político, el gobierno de Robert Schumann resis- te; el trabajo finalmente se reanuda, sin haberse llegado a ningún acuerdo entre aquel y los dirigentes de la C. G. T. El gobierno Quenille actúa del mismo modo ante la huelga de mineros (1948). Durante este periodo las empresas e industrias nacionalizadas parecen ofrecer un óptimo te- rreno para la huelga (2).

Con respecto a la S.F.I.O., hoy Partido Socialista, es indudable -- que ha tenido que hacer frente a una coyuntura política en Francia que ha ido favoreciendo regularmente a los partidos de centro o de derecha; las mismas elecciones de 1956 sólo dieron una relativa ventaja a la izquier- da, pero a una izquierda privada del apoyo comunista, y dentro de la cual Mendes France no logró que el partido radical se definiese de modo rotundo. Estamos con Georges Lavau al afirmar que "la historia del socialis- mo democrático francés de 1945 a 1966 es la historia de la decadencia"(3). Es verdad que esta decadencia ha sido provocada, en parte, precipitada por una coyuntura determinada por la influencia de las circunstancias, -- que han puesto a los socialistas en una situación desfavorable.

Afectada desde 1945 por un declive electoral que no se ha logrado estabilizar más que en contadas ocasiones. En las elecciones legislati- vas del 23-11-58 obtuvo la Section Française de l'Internationale Ouvriè- re el 11'8% de los votos inscritos, que correspondió al 15'7% de los emi- tidos; en las elecciones del 18-11-62 fueron: el 8'5% que correspondió al 12'7% del total de votos emitidos; en las elecciones del 5-3-67 la propor- ción fue decreciente, al igual que en las correspondientes a las eleccio- nes de 23-6-68 (4).

(1) A. Barjonet, "La C. G. T. ". Edit. du Seuil, París, 1969, pág. 51 y ss.

(2) Ib. y Raymond Aron, La lutte de classes, Ed. Gallimard, París, 1964.

(3) Socialismos en Europa, Ed. ZYX, Madrid, 1967, pág. 23.

(4) François Borella, op.cit. pág. 40-41.

La situación internacional ha ejercido considerables presiones asimismo. De las dos superpotencias que dominan el mundo una es el modelo del capitalismo, la otra ha sido, al menos hasta 1963, el modelo de un comunismo que la S.F.I.O. siempre condenó. En el campo es tratégico y político en que Francia -con la aprobación de los socialistas- se ha situado, la pendiente se inclina, inexorablemente, hacia el conservadurismo.

En el campo de la política económica y social, los socialistas -se han quejado amargamente de haber sido reducidos a la impotencia -por el hecho de que sus aliados radicales, republicanos populares y --moderados, se hayan aprovechado sistemáticamente del desacuerdo -socialistas-comunistas para imponer una política conservadora (1).

Pero la situación es, asimismo, privilegiada, pues así como el Partido Comunista se encierra en un penoso aislamiento si no hace algunas concesiones a los socialistas, de igual modo los radicales y el -M.P.R. se condenan a plegarse ante las exigencias de la derecha si la S.F.I.O. les niega su apoyo. El Partido Socialista es, prácticamente, el único gran partido en situación de concluir alianzas electorales simultáneamente desde con los comunistas hasta la misma derecha.

Tras la guerra, el sindicalismo francés se centra en cuatro centrales: la C.G.T., la C.G.T.-Fuerza Obrera, la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo.

La Constitución enuncia que todo hombre puede defender sus derechos y sus ingresos, por la acción sindical y adherirse al Sindicato -por él elegido (2). La generalidad de la fórmula confirma la extensión -

(1) François Borella, Les partis politiques dans la France d'aujourd'hui. Edit. du Seuil, París, 1973.

(2) Ley de 27 de mayo de 1956, ratificado en el preámbulo de la Constitución del 4 de octubre de 1958; de acuerdo con el artículo 2º del libro III del Código del Trabajo.

del derecho sindical a todos los sectores, inclusive a los funcionarios públicos. De otra parte, el derecho de libre elección y de no sindicación, conlleva al paralelismo existente, y el derecho sindical es considerado un derecho colectivo y no solamente como un derecho individual.

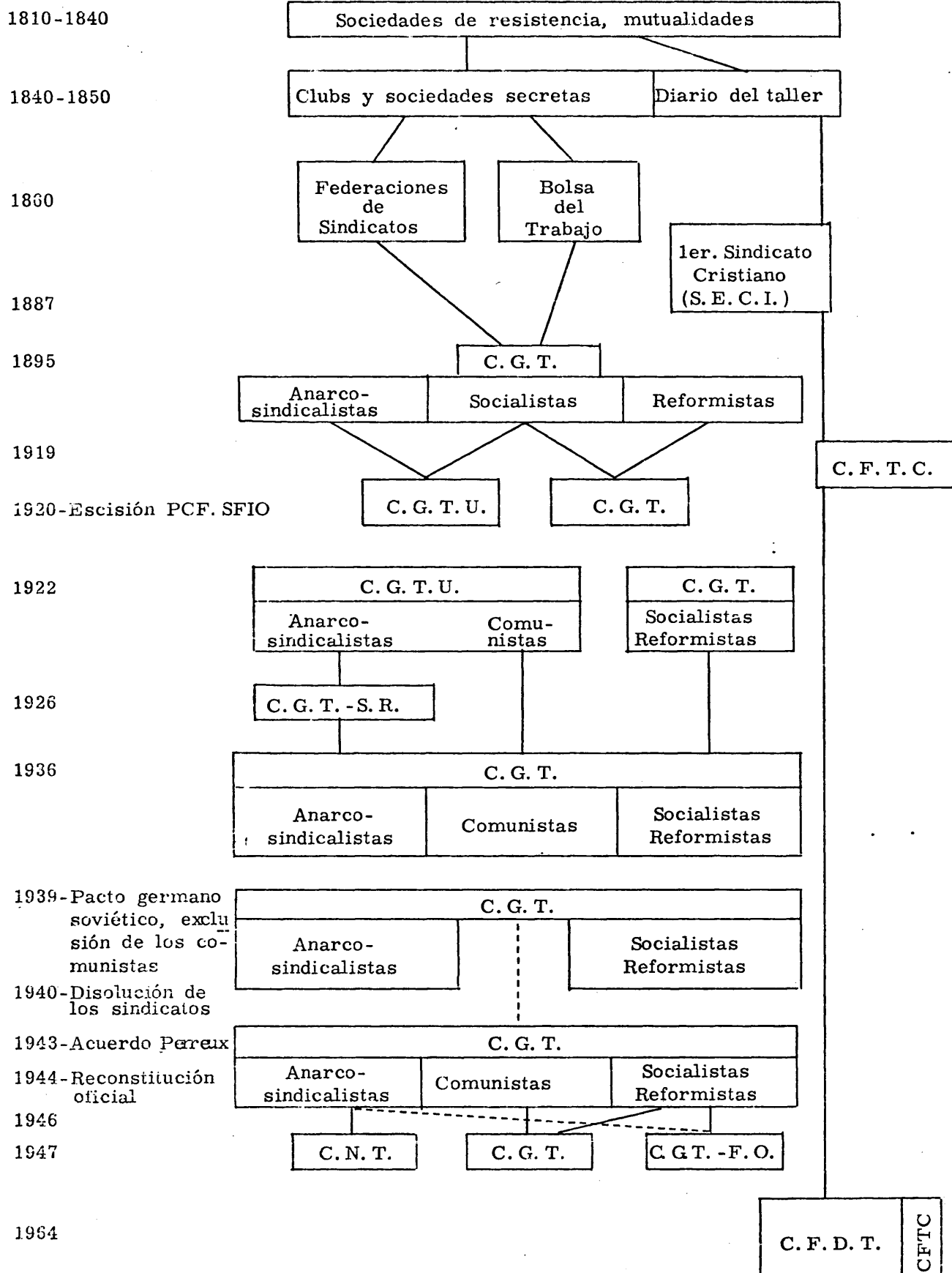
Tras la vuelta en 1958 del General De Gaulle al poder, las organizaciones sindicales pasan por un período de transición y espera - de acontecimientos; la guerra de Argelia hace que la C.G.T., C.F.T.C. y F.E.N. se muestran contrarias al régimen establecido por la metrópoli y acuerden, tanto en 1960, como al año siguiente, sendas huelgas generales de apoyo.

En el transcurso del año 1964 la Confederación Francesa de - Trabajadores Cristianos (C.F.T.C.) en C.F.D.C., manteniéndose - una minoría de la primitiva que se denominará "sostenida". Tras los acuerdos en 1966 de la C.G.T. y la C.F.D.T., los movimientos de - mayo del 68 con sus diez millones de huelguistas y los acuerdos de - Grenelle, entre patronato, gobierno y sindicatos (mal acogidos entre los trabajadores) (1).

Por último, y al objeto de dar una panorámica de la evolución de las distintas organizaciones sindicales galas, adjuntamos un cuadro resumen del desarrollo histórico de las mismas.

(1) Maurice Dommanget, Historia del 1º de mayo, Edit. Estela, Madrid, 1970; También: "Le mouvement ouvrier en may 68" número especial en Sociologie du Travail, nº 3/70, juillet-septembre, Edit. du Seuil, París

CRONOLOGIA SUCINTA DE LA HISTORIA DE LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES FRANCESAS



Fuente: Les syndicats ouvriers en France (R. Houriaux-J. Capdeville, Colin)

3. - Características del Sindicalismo francés

Cualquier observación sobre los Sindicatos actuales en Francia, debe de tener en consideración las características que les diferencian de los existentes en otros países de Europa occidental.

Como primera, citaremos la de que en Francia, los sindicatos se iniciaron y se han desarrollado en torno a opciones ideológicas definidas; lo que ha comportado no sólo las luchas reivindicativas tradicionales en todo sindicalismo obrero, sino, asimismo, la adopción de opciones políticas que intentaban incidir sobre la sociedad en su conjunto, pretendiendo, inclusive, ser elemento de transformación y de alternativa al sistema político y económico vigente en el país.

Esta afirmación es plenamente válida para el período en que la historia del sindicalismo en Francia, se identifica con la historia de la Confederación General del Trabajo. Desde la Carta de Amiens, en - - 1906, pasando por el Congreso de Toulouse, en 1936, hasta el presente, en nada se ha desvirtuado su objetivo principal: "Actuar resueltamente en el terreno de la lucha de clases para la defensa de los intereses de la clase obrera"(1). "La lucha cotidiana eleva el nivel de comprensión, la combatividad de la clase obrera, forja organizaciones poderosas y militantes valerosos y capaces. La clase obrera realizará, así, su propia experiencia, lo que le conduce a la evidencia de que, para acabar con la explotación capitalista, es necesario acabar con el capitalismo"-(2).

La estrategia y la táctica de la C. G. T. han procurado girar en torno a ello. Interesa ahora sólo destacar, con independencia del balance de su acción, que su línea de actuación ha estado siempre presidida por la opción política adoptada, de signo claramente anticapitalista y -- forma comunista.

La segunda de las organizaciones sindicales, por la importancia de sus efectivos, es la Confederación Francesa Democrática del Traba-

(1) C. G. T. Ed. Centre Confédéral d'Education Ouvrière (sin fecha)

(2) C. G. T. Classes sociales et syndicats. Centre Confédéral d'Education Ouvrière. Serie B (sin fecha); pág. 24-25

jo. Surgió en 1964 por transformación de la antigua Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (C.F.T.C.) en un proceso que se inicia con una importante aportación al movimiento de resistencia contra la ocupación alemana durante la Segunda Guerra Mundial, y que se consolida en el citado año de 1964, con el abandono de toda referencia al sistema económico-político que le rodea. La C.F.D.T. "combate todas las formas de capitalismo y totalitarismo", dice el artículo 1º de sus Estatutos (1).

El Sindicalismo cristiano persigue los mismos objetivos sociales que los movimientos revolucionarios o reformistas, pero con la salvedad de no intentar perturbar la paz social como sistema, sino mediante "la aplicación de los principios de justicia y caridad cristiana" (2).

Tras la adopción de estatutos en 1920, la C.F.T.C. declaró taxativamente que se inspiraba en la doctrina social definida por la Encíclica Rerum Novarum. Después de la II Guerra Mundial, los elementos venidos de la Juventud Obrera Cristiana se esforzaron en establecer una independencia efectiva de la organización con respecto a la jerarquía católica. En una primera etapa, la referencia a la Rerum Novarum es reemplazada por una referencia a "los principios de la moral cristiana". Lo que en principio fue postura sustentada por una minoría, fue convirtiéndose, congreso tras congreso en el sentir de la gran mayoría. Así, en el curso de un congreso extraordinario en noviembre de 1964, la C.F.T.C. se convirtió en la C.F.D.T. (Confédération Démocratique du Travail). La C.F.T.C. sin embargo, será mantenida por una escasa minoría, denominándose desde esos momentos "sostenida".

Las acciones de la C.F.D.T. no están en contradicción con sus propósitos. Su objetivo actual es "realizar la distribución y el control democrático del poder económico y del político, asegurando a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales el pleno ejercicio de sus derechos" (3). No se concreta más, y, por lo tanto, no indica claramente en que -

(1) Les Statuts de la C.F.D.T. Adoptés par le 35 Congrès Confédéral à Issy-les-Moulineaux (6-10 mai 1970). Ed. C.F.D.T. París (sin fecha) pág. 4

(2) Ib., nota anterior, y Le syndicalisme en France, Textes et Documents, op. cit. pág. 4

(3) Les Statuts de la C.F.D.T., pág. 4

sistema político, o bajo qué fórmula es posible alcanzar tal finalidad. Parece que con ello queda apuntada una aspiración de signo reformista, pero esto es algo que solo se puede concluir una vez analizado el camino - que recorre con su acción.

Lo que interesa destacar es que su presencia en el panorama sin dical francés no se da sólo en el plano reivindicativo, sino también en el de la formulación de algunas metas de contenido cualitativo, pero sin - - una estrategia a largo plazo que concrete cuáles son las alternativas al sistema que contesta.

Por lo que respecta a la tercera de las principales organizacio- nes, Fuerza Obrera, surgió como una escisión de la C. G. T., basada en motivaciones fundamentalmente políticas, que reflejaban, en 1948 -fecha de la escisión- antiguas querellas entre comunistas y no comunistas, en el interior de la Confederación General del Trabajo.

"La Confederación Fuerza Obrera no es ni comunista ni anticomu nista. No tiene nada que ver con el partido comunista. Lo único que pide a este partido, como a todos los demás, es que respete la independencia del sindicalismo. No se ha separado de los elementos comunistas de la C. G. T. porque sean de matiz ideológico determinado, sino porque que rían hacer servir el sindicalismo para fines de política partidista" (1).

En el presente, observando la línea de actuación y objetivos de - esta Central Sindical, podrá apreciarse que no es ésta la única disiden- cia: ".... la política contractual, la contratación colectiva, son el ins trumento que mejor permiten al sindicalismo cumplir con su misión de - defensa de los intereses de los trabajadores" (2).

"El sindicalismo, comprometido en la acción contractual en fa- vor de la defensa permanente de los intereses de los trabajadores, será un poderoso contrapeso a las tendencias opresivas segregadas por los es tados modernos. De esta forma ayudará a equilibrar las nociones de efi cacia y libertad. Esta es una de las razones que hacen que Fuerza Obre ra permanezca ahora y en el futuro más que nunca aferrada a la indepen dencia del sindicalismo" (3).

(1) Confédération Force Ouvrière. A. Bergeron. Ed. Epis, París, 1971, pág. 30

(2) A. Bergeron, op. cit. pág. 65

(3) A. Bergeron, op. cit. pág. 66

Estas declaraciones, emanadas del Secretario General de la Confederación, nos la sitúan próxima a las posturas y actitudes del sindicalismo de conciliación.

Una ratificación de las tendencias seguidas por cada una de las tres centrales nos la ofrece la adhesión de cada una de ellas a una organización sindical internacional distinta. La C.G.T. está adherida a la Federación Sindical Mundial; la C.F.D.T., a la Confederación Mundial del Trabajo, y la C.F.O. a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

La segunda característica diferencial de los Sindicatos en Francia, directamente entroncada con la del aglutinamiento en torno a opciones políticas la encontramos en sus estructuras organizativas. Estas no pretenden abarcar de forma omnicomprendensiva la pluralidad de situaciones que se pueden presentar a sus afiliados, al modo inglés, sueco o alemán. "No se olvide que el sindicalismo francés, a diferencia de otros -sindicalismos, es un sindicalismo minoritario, y que sus afiliados, además de cotizar, etc., adoptan en general una actitud de militancia activa. De ahí su escasa estructura burocrática, y una cierta autonomía de la base. El Sindicalismo francés es más una organización de animación de masas que una verdadera organización de masas" (1).

Por último, un estudio sociológico ha venido a demostrar que, los actuales tipos de acción de los sindicatos en la sociedad francesa son: un sindicalismo de oficio, un sindicalismo de defensa económica, un sindicalismo de clase, de defensa profesional y otro de gestión y negociación (2).

4. - Sindicatos existentes y número de afiliados

4.1. - Afiliación sindical y tasa de sindicación

Al examinar la función de la mano de obra organizada en Francia, cabe destacar un hecho importante: el del porcentaje relativamente pequeño de la población trabajadora que pertenece a un sindicato en rela-

(1) J. Salvador. Prólogo a "La C.G.T. Un análisis crítico del sindicalismo -- francés", de A. Barjonet, Ed. Fontanella, Barcelona, mayo 1971, pág. 5

(2) Sociologie du travail, Suppl. nº 2/68

ción con otros países industrializados. Así, si lo comparamos con el índice de Alemania Occidental, que se acerca al 40 por 100, al igual que en el Reino Unido, Francia con un 15 por 100 aproximadamente destaca claramente (1).

De cualquier forma, existe una gran fluctuación en la proporción de trabajadores sindicados en Francia. El número de afiliados a los sindicatos aumenta durante los períodos de actividad política intensa. Por ejemplo, entre 1945 y 1947 el número de afiliados a la C.G.T. era el cuádruple del actual. Las cifras fluctúan también según la profesión o industria. Los maestros, los gráficos, los trabajadores del gas y de la electricidad están casi totalmente afiliados a sindicatos, mientras que, en el extremo opuesto de la escala, los trabajadores de la industria textil y los del comercio minorista están sindicados en una proporción muy pequeña. Las fluctuaciones se registran aún dentro de una misma industria. En los ferrocarriles (S.N.C.F.) por ejemplo, los maquinistas están organizados sindicalmente en número mayor que los expendedores de billetes. En general, las industrias más modernas parecen tener un índice más elevado de afiliación sindical que las más antiguas.

Para explicar el grado relativamente reducido de afiliación sindical en Francia se han dado diversas razones. Algunos observadores estiman que esto se debe al hecho de que la masa obrera está demasiado dividida en Francia, que existen demasiados sindicatos separados por razones ideológicas. La dificultad de escoger entre sindicatos puede conducir a que el trabajador se abstenga de afiliarse a ninguno de ellos. La oposición del sector patronal puede ser otro factor, aunque no se le puede considerar universal. Al parecer, la oposición patronal a la mano de obra organizada es mayor en las empresas más pequeñas (2). El siguiente cuadro parece corroborar esta afirmación.

(1) Le syndicalisme en France, op. cit. 5

(2) F. Bloch-Laine, Pour une réforme de l'entreprise. - Edit. du Seuil, París, 1963, pág. 101 y s.s. También: Henri W. Ehrmann. - La politique du patronat français (1936-1955), Librairie Armand Colin, París, 1959 y E. Mandel. - Réformes de structures et contrôle ouvrier en 'Reforme de l'entreprise ou contrôle ouvrier', en Cahiers du Centre - d'Etudes Socialistes, nº 70-71

Filiales sindicales según la magnitud de la empresa (1971)

<u>Número de empleados</u>	<u>50-149</u>	<u>150-299</u>	<u>300-999</u>	<u>más de 1.000</u>
Porcentaje de filiales sindicales en empresas de esa magnitud	19'56%	44'89%	69'53%	89'43%

Fuente: Ministerio de Trabajo francés. Los Sindicatos en Francia, Embajada de Francia, E73-01, pág. 5

Para terminar de dar una idea concreta de la diversificación de las distintas organizaciones sindicales, se realizó un estudio exhaustivo sobre el 96% de los asalariados en las empresas y sociedades nacionales (1), dando los siguientes porcentajes:

	<u>Obreros y empleados</u>	<u>Cuadros, técnicos agentes, ejecutivos</u>	<u>Conjunto ponderado</u>
C. G. T.	60'4	26'3	51'9
C. F. D. T.	17'5	16'61	17'3
F. O.	10'9	11'7	11'2
C. F. T. C.	6'5	11'5	7'4
C. G. C.	0'1	16'1	3'4
Otros °	4'3	16'5	6'7

Si los anteriores datos nos dan una idea de la fuerza de las confederaciones más importantes en 1968, a continuación exponemos el porcentaje de filiales sindicales correspondiente a las distintas confederaciones en las empresas (2).

Porcentaje de Filiales Sindicales de las Confederaciones Principales

<u>Confederaciones Principales</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>
C. G. T.	44'26%	44'54%	43'89%
C. F. D. T.	24'56%	25'89%	25'84%
F. O.	10'31%	10'21%	10'24%
C. G. C.	10'36%	10'04%	9'81%
C. F. T. C.	4'44%	4'26%	4'44%
Otras	5'87%	5'60%	5'78%

(1) Revue française de Science Politique, de abril 1968, y en Le syndicalisme en France, op. cit. pág. 14

(2) Conforme a la Ley del 27 de diciembre de 1968, ver: Le Syndicalisme en France, op. cit. pág. 14 y Los Sindicatos en Francia, op. cit. pág.

En Francia la tasa de sindicación conjunta viene a estar situada entre el 20 y el 25 por 100. Esta cifra que es inferior a la de otros países, debe de ser contemplada teniendo en cuenta que los sindicatos franceses son más una "organización de animación de masas que una organización de masas". Ello significa que el grado de presencia del sindicato dependerá más de la capacidad de convocatoria que un llamamiento sindical pueda tener, que del número de adheridos provistos de un carnet.

Importa subrayar que el sindicalismo francés, junto con el italiano, es uno de los pocos en emprender huelgas interprofesionales a escala nacional, iniciativa que acostumbra a ser secundada y apoyada por el conjunto de los trabajadores.

De ahí que, dada la importancia relativa de los datos, no se pueda contar con estadísticas ciertas elaboradas con arreglo a un método uniforme. Pero, insistimos una vez más, éste no es tampoco un criterio que tenga un valor decisivo en Francia, a diferencia de lo que sucede en Estados Unidos, en Suecia o en Alemania.

En las cinco organizaciones que integran el 70% de los sindicatos franceses, tres de ellas son Centrales Sindicales, que agrupan a los trabajadores con arreglo al criterio de Sindicatos de Industria, es decir, organizándolos tanto en el plano nacional como en el local, según la actividad económica o rama en la que participan, independientemente del oficio que poseen personalmente. Las otras dos organizaciones son de carácter socio-profesional, en el sentido de que agrupan a sus afiliados exclusivamente en razón a su pertenencia a un determinado oficio, o a una categoría o grupo de oficios. A continuación veremos estos puntos con más detalle.

4.2. - Las Centrales Sindicales

4.2.1.- La Confédération Générale du Travail (C. G. T.)

La C. G. T. es, numéricamente la más importante. Su historia y vicisitudes han sido ya señaladas. Fundada en 1895, es tanto la confederación más antigua como la de mayor número de afiliados. En 1971 declaraba algo más de 2.100.000 miembros. Esta cifra supone una tasa de

sindicación del 14 por 100 sobre el total de la población activa asalariada (1).

La C. G. T. es el principal sindicato de los trabajadores manuales de la industria privada, así como de los trabajadores de las categorías inferiores del sector público. Los sectores en que su representatividad es mayor son los de la industria del libro, aeronáutica, industria del automóvil, ferrocarriles, marina mercante, trabajos portuarios, minería, correos, telecomunicaciones, oficinas de contribuciones indirectas, arsenales del Estado y grandes almacenes. Comparte su representatividad con la de la C. F. D. T. en gas y electricidad, en las industrias químicas y en la construcción (2).

El 60 por 100 de los trabajadores de las industrias estatales están afiliados a la C. G. T. y, al contrario, es débil en el sector de los empleados de oficina y funcionarios públicos (35 y 36 por 100 respectivamente), aún cuando existen indicios de que se está procediendo a una labor de divulgación y propaganda en estos sectores al objeto de captar mayores contingentes de afiliados de los hasta ahora conseguidos.

Geográficamente, la Confederación tiene su mayor fuerza en las regiones muy industrializadas, en torno a París y Marsella; es débil en el Oeste, Sudoeste y en el Este.

4. 2. 2.- La Confédération Française Démocratique du Travail - (C. F. D. T.)

La C. F. D. T. fue fundada en 1919 como organización de los trabajadores cristianos, pero -como hemos analizado anteriormente en los caracteres del sindicalismo francés-, abandonó la referencia al cristianismo en 1964, adoptando esta nueva denominación. La C. F. D. T. declaraba en 1971 poseer 678.000 afiliados (3). En la actualidad la cifra está muy

(1) Le syndicalisme en France, op. cit. pág. 7. - También: J. Salvador y F. Almendros en Panorama del Sindicalismo Europeo, Edit. Fontanella, Barcelona, 1972, pág. 115. También: André Barjonet, La C. G. T. Un análisis crítico del sindicalismo francés. - Edit. Fontanella, Barcelona, 1970; del mismo autor "La C. G. T. "Edit. du Seuil, París, 1969 y "La C. G. T. - Histoire, Structure et Doctrine". - Seuil, París, 1968

(2) Ib.

(3) Los sindicatos en Francia, op. cit. pág. 14 y J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 116

próxima al millón (1). Es especialmente representativa en la industria metalúrgica, textil, industrias de alimentación, en los funcionarios públicos y en el sector terciario (comercio y establecimientos sanitarios). Comparte su representatividad con la C. G. T. en las industrias químicas, gas y electricidad y construcción. Su mayor fuerza radica, geográficamente, en el Norte, Este y en el Oeste.

4.2.3. - Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière - (C. G. T. - F. O.)

Acostumbra a aparecer bajo esta denominación o, simplemente, bajo la de "Force Ouvrière". Nació en 1948 cuando los "reformistas" de la C. G. T. la abandonaron para crear su propia organización, como ya se ha estudiado anteriormente. Cuenta con 550.000 afiliados en 1973 (2) reclutados en su gran mayoría entre los empleados y funcionarios públicos. Su mayor fuerza está en las regiones del Sudoeste y en París.

4.2.4. - La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C. F. T. C.)

La C. F. T. C. fue creada en 1964, cuando una minoría cuyo núcleo era la Federación de Mineros, y ciertas organizaciones de empleados de oficinas, abandonaron la nueva C. F. D. T. para continuar con las tradiciones del sindicalismo cristiano (ver características del sindicalismo francés). Cuenta, aproximadamente, con unos 100.000 miembros (3).

4.3. - Organizaciones por categorías socio-profesionales

4.3.1. - Fédération de l'Education Nationale (F. E. N.)

La F. E. N. ocupa un lugar destacado en el movimiento sindical francés por su tamaño y naturaleza. La Federación decidió permanecer unida e independiente tras la escisión de la C. G. T. y la C. G. T. - F. O. en 1948. Agrupa al personal docente de los establecimientos de enseñanza -

(1) Los sindicatos en Francia, op. cit. pág. 14 y J. Salvador y F. Almen--
dros, op. cit. pág. 116

(2) Ib.

(3) Ib, y Programme de la C. F. T. C. Adopté au Congrès de Vicennes des
22, 23, 24 octobre 1965. Supplément à "Syndicalisme 65" nº 28, París, -
novembre 1967

pública (Educación Nacional), poseyendo una de las tasas más altas de sin dicación del país, ya que es del orden del 90%. Una buena parte del 10%- restante figura afiliada a la C.F.D.T.

En su seno existen diversas tendencias: la denominada "autónoma" que es la mayoría (del 65 al 70%); corresponde a la corriente de pensa- miento de la F.O.; la tendencia denominada "unidad y acción" (del 22 al 25%), inspirada por el Partido comunista; y, por último, la tendencia -- "anarco-sindicalista" (del 6 al 8%). En 1973, la F.E.N. contaba con -- 475.000 afiliados pertenecientes a todos los niveles del sistema educacio- nal francés, y su número se incrementa a medida que se extiende la en- -- señanza, haciendo que sea por su tasa y componentes una de las organiza- ciones del panorama francés más poderosas y ricas (1).

4.3.2.-La Confédération Générale des Cadres (C.G.C.)

Nació en el año 1944 como consecuencia de la fusión de la Federa- ción Nacional de los Sindicatos de Ingenieros y la Confederación General de Cuadros de la Economía Francesa. En el presente la integran, princi- palmente: viajantes, representantes y corredores de comercio. También figuran en ella técnicos de grado medio y superior; pero debe de tenerse en cuenta que las tres centrales, C.G.T., C.F.D.T. y F.O., tienen -- constituídas Federaciones de Ingenieros y de Cuadros, que engloban a -- buena parte de los sindicatos.

Para el año 1973, el número total de miembros de la C.G.C. as cendía, aproximadamente a 250.000 (2).

4.4. - Otras organizaciones

4.4.1. - Sindicatos Agrícolas

La organización agrícola más importante es la F.N.S.E.A., Fédé- ration Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (Federación Nacio- nal de Sindicatos de Explotadores Agrícolas). Declara 600.000 afiliados, pero su número va disminuyendo paulatinamente en los últimos años a --

(1) Los Sindicatos en Francia, op. cit. pág. 16. Le Syndicalisme en Fran- ce, op. cit. pág. 13, J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 116

(2) Ib.

causa de que una gran mayoría de los trabajadores agrícolas abandonan el campo. La F.N.S.E.A. y otras organizaciones de agricultores, se preocupan por elevar el nivel de vida del agricultor, mediante la aplicación de programas de ayuda mutua, capacitación profesional y la organización de mercados agrícolas. Desempeñan, asimismo, un importante papel mediante su participación en el Mercado Común Agrícola (1).

4.4.2. - Organizaciones Patronales

La mayor de ellas es el C.N.P.F., Conseil National du Patronat Français (Consejo Nacional de Patronos Franceses); creado en 1946, y que agrupa a representantes de alrededor de novecientas mil empresas de la industria, el comercio y la banca -datos de 1973-. Sus objetivos son fundamentalmente económicos, relacionados con el establecimiento de una mayor disciplina profesional (2), la regulación de la competencia y la defensa de los derechos de sus afiliados ante el gobierno y la mano de obra.

5. - Organización y Estructura Sindical

Las Confederaciones obreras francesas están organizadas en una doble estructura; a nivel de zona geográfica, por medio de las Uniones Locales y Departamentales (regionales), y a nivel de rama, a través de las Federaciones de Industria, que agrupan a los sindicatos encuadrados en una misma actividad económica. Tanto las Federaciones de Industria, como los sindicatos que las integran, acostumbran a poseer una completa autonomía.

La instancia suprema es el Congreso, que se reúne cada dos años. Entre los Congresos, el control de las direcciones confederales está a cargo de los Comités Confederales Nacionales en la C.G.T. y en la C.F.O., y del Comité Nacional en la C.F.D.T. El papel de organismo situado a esta instancia suele ser el de supervisar al ejecutivo. Este suele comprender dos órganos: uno amplio, que se reúne periódicamente -Comisiones Ejecutivas en la C.G.T. y en la C.F.O., Consejo Confederal en la C.F.D.T.- y otro restringido que es permanente, deno

(1) Ib.

(2) Ib.

minado Oficina Confederal en las tres centrales, y que tiene a su cargo la dirección cotidiana de la organización.

El primer escalón del Ejecutivo se elige por el Congreso, en la C. G. T.; por el Congreso y el Comité Confederal, en la C. F. D. T.; y, por el Comité Confederal en la C. F. O. (1).

El segundo escalafón, las Oficinas Confederadas, son elegidas por el Comité Ejecutivo, en la C. G. T.; por el Consejo Confederal, en la C. F. D. T. y por el Comité Confederal Nacional, en la C. F. O.

Por lo que se refiere a la Administración Permanente de las Centrales Sindicales, encontramos una vez más la característica de reducción al mínimo. El número de colaboradores técnicos y administrativos de la C. G. T. acostumbra a estar entre el 80 y 100. La política de retribuciones, gastos y ampliaciones de plantilla es muy estricta en esta central obrera. El acceso al puesto de funcionario permanente pasa por la pertenencia anterior a las Federaciones de Industria o a las Uniones Departamentales. Y, una vez conseguido, el trabajo se realiza en condiciones materiales no excesivamente cómodas. En 1967, el sueldo de un permanente de la región parisiense venía a ser de 1.090 francos. Además, las formas de trabajo no están modernizadas, ni parece que existan presiones económicas destinadas a conseguirlo. En Francia está prohibida, incluso legalmente, la práctica del "check-off", por lo que las cotizaciones han de ser recogidas por las propias organizaciones sindicales.

6. - Sindicatos y Partidos políticos

Existen sólo dos condiciones para el libre establecimiento de un sindicato. Los fundadores deben de designar sus administradores y redactar una lista de sus estatutos (2). El sindicato adquiere, entonces, personalidad jurídica al registrarse ambos requisitos ante las autoridades pertinentes. Los estatutos pueden mencionar ciertos principios ideológicos, pero la ley prohíbe que se haga alusión alguna de carácter político, religioso o comercial (3).

(1) Ib.

(2) Ver: Título I, Libro III del Código del Trabajo francés

(3) Ver: Artículo 1º, libro III del Código del Trabajo.

Hemos analizado pormenorizadamente la relación que une a las centrales principales no sólo con ideologías determinadas, sino con partidos políticos en concreto -C.G.T. con comunistas, C.F.D.T. con grupo cristiano, etc.-, y, en lo que llevamos del trabajo, se ha deducido claramente la íntima unión existente entre ideología y sindicalismo; por todo lo anterior, creemos interesante presentar aquí y ahora un sondeo de opinión realizado en Francia entre el 13 y el 26 de octubre de 1969. La muestra estaba compuesta por 2.000 franceses de más de 15 años. - Se pedía identificarse con una de las tres siguientes opiniones sobre los sindicatos, y este fue el resultado (1):

- Están en favor de que los sindicatos hagan política 8%
- Creen que es inevitable que los sindicatos hagan política 33%
- Están en contra de que los sindicatos se mezclen en política 54%
- Sin opinión 6%

Sobre ello, se hizo a los Secretarios Generales de las principales organizaciones obreras la siguiente pregunta (2): "Para el 41% de la población, la acción sindical es inseparable de la acción política. El 54% se opone a toda confusión. Cual es la opinión de su Sindicato sobre el problema? "

Las respuestas fueron éstas:

Georges Seguy-C.G.T.: "La acción ha tenido siempre, y tendrá, implicaciones políticas, independientemente de la voluntad de los que tienen la responsabilidad de organizarla. Cuando el Gobierno y el Patronato -responden a algunas de las reivindicaciones que "es incompatible con los imperativos de nuestras políticas", contribuyen a poner en evidencia la significación política de la acción sindical".

Eugene Descamps-C.F.D.T.: "Tenemos que intervenir como sindicalistas en las opciones políticas y económicas, apreciarlas, juzgarlas, y, si es preciso, condenarlas. Por otra parte, hemos de buscar aliados para hacer avanzar nuestros objetivos... Esto supone contactos con las formaciones políticas que adopten opciones idénticas o afines a las nuestras. Para la C.F.D.T., la independencia respecto de los partidos, la

(1) J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 120

(2) Les Syndicats: ce qu'en pensent les français; Le Pelerin du XX siècle (14 decembre 1969)

autonomía del sindicalismo, la no acumulación de mandatos políticos y de la acción sindical es necesaria. Pero por complementaridad nosotros no entendemos confusión".

André Bergueron - C.F.O. : "La Confederación F.O. defiende desde siempre la independencia del sindicalismo. No corresponde al movimiento sindical hacer política. F.O. considera que, en una democracia, le corresponde al ciudadano, a través de quienes elige, gestionar los asuntos del Estado. Mezclar cuestiones políticas y sindicales no conduce más que a crear la confusión y a hacer de los sindicatos ... "policías del trabajo".

Por último, es necesario afirmar que la historia del sindicalismo francés constituye una afirmación de estas declaraciones, aún cuando, a veces, la realidad haya intentado contradecir las anteriores afirmaciones, en gran medida debido al apetito de poder de los partidos políticos.

7. - Condiciones de Trabajo en Francia

7.1. - La negociación colectiva del Trabajo

En Francia, los convenios colectivos han alcanzado un gran desarrollo dentro del marco, a la vez liberal y dirigista, determinado por la ley del 11 de febrero de 1950, integrada en el libro I del Código del Trabajo, concretamente en los artículos 31 y siguientes (1).

Los cuadros que siguen, ofrecen las cifras de los concluidos en los años sesenta; puede observarse que el incremento ha sido manifiesto.

Convenios y Acuerdos Modificativos (Avenants)

	<u>1961</u>	<u>1964</u>	<u>1966</u>	<u>1968</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>
Convenios colectivos nacionales	180	202	209	234	253	266
						.../.

(1) Artículo 31: "El convenio colectivo es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, concluido entre, por una parte, una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, y por otra, una o varias organizaciones de empresarios o cualquier otra agrupación de empresarios o uno o varios empresarios tomados individualmente

./...	<u>1961</u>	<u>1964</u>	<u>1966</u>	<u>1968</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>
Acuerdos modificativos nacionales	1.208	1.983	2.419	3.095	3.477	3.909
Convenios colectivos regionales	123	138	156	172	173	185
Acuerdos modificativos regionales	821	1.371	1.880	2.482	2.529	2.929
Convenios colectivos locales	333	385	409	452	477	500
Acuerdos modificativos locales	2.640	4.060	4.886	5.856	6.212	6.742

Fuente: Ministerio del Trabajo francés en Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo; artículo - de M. Moix; Aguilar, Madrid, 1973, pág. 157

El protocolo de Grenelle, que puso término a las reivindicaciones laborales en que se concretaron los sucesos de mayo de 1968 de una parte, y los problemas eminentemente jurídicos, planteados por la evolución de las estructuras económico-sociales y por el desarrollo de la negociación colectiva de otra, condujeron a la promulgación de la nueva ley del 13 de julio de 1971; adoptada por unanimidad tanto en la Asamblea Nacional como en el Senado, y que modifica los preceptos del Código del Trabajo sobre los convenios colectivos (Capítulo IV bis del título II del libro I).

Refiriéndose al proyecto de esta disposición, Jacques Chaban - Delmas, anunció, en la Asamblea Nacional el 16 de septiembre de 1969, que, "con el fin de modernizar y hacer más eficaces los acuerdos colectivos entre el Patronato y los Sindicatos, el Gobierno se propone estudiar con los interesados la renovación del cuadro y de las modalidades de los convenios colectivos" (1).

El ministro de Trabajo, del Empleo y de la Población, José Fontanet, declaró, por su parte, al presentarlo a la Asamblea Nacional el 14 de mayo de 1971: "La nueva Ley crea un instrumento más simple y más eficaz con vistas a una concertación que sea, no solo un factor de progreso social, sino también la ocasión de una participación más auténtica" (2).

(1) M. Moix, op. cit. pág. 158 y Le Syndicalisme en France, op. cit. pág. 32

(2) Ib.

La ley introduce notables mejoras con respecto al régimen anterior; así, proclama el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, tanto de sus condiciones de trabajo como de sus garantías sociales.

Otras innovaciones importantes introducidas por esta reforma legislativa hacen especial referencia:

a) Al campo de aplicación de los convenios, que puede ser nacional, regional, local o limitado a una o varias empresas. Se permite su conclusión a nivel de la interprofesión y de la empresa o establecimiento. Es decir, el convenio puede regular las condiciones de trabajo y deja su carácter exclusivo de fijar únicamente los salarios.

b) Se establecen una serie de cláusulas que deben de contener, así: empleo temporal o parcial de ciertos trabajadores y su remuneración; las modalidades del aprendizaje, la formación profesional y la permanente y sus regímenes; las revisiones salariales.

c) Respecto al procedimiento de extensión de los convenios, se hace más flexible. Así, siempre que la Comisión Superior de Convenios Colectivos emita por unanimidad un informe favorable, y siempre que se trate de los siguientes supuestos:

- de convenios que no reúnen todas las cláusulas obligatorias requeridas para permitir su extensión.
- de acuerdos o convenios anejos que no conciernan más que a una categoría profesional.
- de convenios incompletos, en los cuales no haya podido llegarse a un acuerdo sobre la totalidad de las cláusulas..

d) La Comisión Superior de Convenios Colectivos, a la que se confía un papel esencial, aumentando sus atribuciones y haciéndola participar más estrechamente en la potestad reglamentaria de la Administración.

7.2. - Los conflictos laborales y su régimen

De la Constitución puede deducirse la existencia del derecho a la huelga, que, por otra parte, ha quedado confirmado por doctrina del Consejo de Estado, en cuanto la considera "un derecho fundamen

tal de nuestro tiempo"(1).

No existe una ley que la regule taxativamente pero, la práctica ha confirmado que no rompe el contrato de trabajo, aún cuando se persiste en la idea de acudir a ella solo en caso de absoluta necesidad, y como un derecho absoluto (2).

Se ha de entender, por tanto, que la huelga puede ser causa legítima de suspensión, pero no de terminación del contrato, quedando - en su consecuencia obligado el patromio a readmitir a los trabajadores una vez concluída la huelga (3). Salvo, naturalmente, una falta grave imputable al trabajador, entendiendo la doctrina como tal, una falta de gravedad excepcional e individual. En este sentido, la jurisprudencia - ha matizado una serie de motivos que autorizan al despido.

Los procedimientos de resolución de estos conflictos se señalan mediante tres etapas (4): el procedimiento de conciliación, cuyo plazo de sometimiento es de un mes desde la declaración de la huelga, y cuyo intento dentro de la empresa es obligatorio. Desde un primer momento, las partes en conflicto, pueden renunciar a la conciliación, y acu- - dir a la mediación. El mediador tiene unas facultades discrecionales pero de una extraordinaria amplitud, toda vez que el fin que prima es la resolución del problema, por encima de formalismos. En el supuesto - de que el conflicto tenga una motivación eminentemente jurídica, el mediador recomendará el recurso al arbitraje (5), el cual deberá ser aceptado por las partes, momento desde el cual su laudo tendrá el carácter obligatorio.

La duración media de las huelgas francesas era menor que en - los otros países del Mercado Común hasta el año 1968; así, el máximo era de 7 días en 1955 y de un día la máxima en 1960.

(1) Informe sobre la situación de España con la C. E. E., Consejo Nacional de Empresarios, Organización Sindical, Madrid, 1973, pág. 466

(2) Ley 11 de febrero de 1950, artículo 49: "La huelga no rompe el contrato de trabajo, salvo falta grave imputable al trabajador"

(3) Artículo 16: "El Presidente de la República, puede declarar la ilegalidad de una huelga"

(4) Ley del 11-2-1950, reformada por la Ley del 26-7-1957

(5) Ley 26-7-1957, artículo 21

Las Huelgas de 1953 a 1971 en Francia

	<u>1953</u>	<u>1956</u>	<u>1959</u>	<u>1963</u>	<u>1968</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>
Número de conflictos	1.671	2.440	1.512	2.382	2.967	3.050	2.880
Número de huelguistas (1.000)	1.784	666	581	1.148	2.365	1.073	1.123
Número de días de tra <u>ba</u> ajo perdidos (1.000.000)	9.722	1.423	1.936	5.994	1.550	1.730	4.400

Fuente: Jean Daniel Reynaud; Les Syndicats en France, Armand Colin, París, 1966 y Le Syndicalisme en France, op. cit. pág. 28

Aunque no sea objeto de este estudio el análisis exclusivo del excepcional período de lucha obrera y sindical por el que atravesó Francia en mayo y junio de 1968, sí nos parece necesario señalar sus ras--gos fundamentales.

Todo el que tenga una experiencia práctica del estallido de una huelga en una empresa francesa, sabe que es el resultado de una especio de amalgama entre una decisión sindical y una reacción espontánea de los trabajadores, más o menos propiciado por una previa labor de información por parte de la sección sindical.

El período mayo-junio de 1968 se caracterizó por una paraliza--ción casi total de la producción en el país, pero no es esto lo más impor--tante, sino la ocupación de las fábricas. Los trabajadores controlaban directamente los instrumentos de producción.

Aunque imperfectamente preparadas para una acción de tal enver--gadura, las organizaciones de base fueron capaces de manifestar, desde el primer momento, su determinación y su autoridad para hacer frente a las variadas situaciones (1).

La razón fundamental del estallido del mes de mayo reside en la ausencia de negociaciones contractuales. En el transcurso de los años - se han negociado acuerdos sobre salarios, vacaciones, etc.; pero en lo fundamental, es decir, en lo que se refiere a la clasificación, condicio--

(1) J. D. Reynaud, S. Dassa, J. Dassa, P. Maclouf; Des événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles; en Sociologie du Travail, 1971, número 1, pág. 87 y s. s.

nes de trabajo. . . , nada había cambiado sustancialmente en los últimos quince años, mientras que las condiciones de funcionamiento de las empresas sí se habían alterado profundamente (1).

Desde 1958, el gaullismo había hablado continuamente de participación. Pero en realidad, se trataba mucho más de fomentar la forma - de participación que le convenía, que de buscar un verdadero diálogo -- con las organizaciones sindicales. Esta ausencia de diálogo con los re--presentantes del Estado ha coincidido con una falta de comunicación y de práctica contractual a nivel de las empresas. Esta es la segunda obser--vación que conviene hacer.

Pero existe una tercera, que atañe directamente al estallido del mayo 68; el trabajador se mostraba extraordinariamente sensible a todo aquello que hace referencia a su dignidad y responsabilidad.

Para romper el frente de una patronal que mantenía for mas feu--dales, la C. F. D. T. convocó a las restantes organizaciones sindicales - obreras, y les propuso la creación de una plataforma reivindicativa con el deseo de conseguir unos fines, considerando los medios necesarios y las acciones que habían de promoverse.

Si la plataforma reivindicativa del 10 de enero de 1966 sólo fue - bilateral (C. F. D. T. y C. G. T.) la responsabilidad debe de achacarse a Fuerza Obrera, que fue la primera organización contactada y se negó a participar.

Diez días después de la Huelga General del 13 de mayo, mientras Francia había llegado de forma progresiva, pero rápida a la huelga total, casi siempre con ocupación de fábricas, se abrió un período de acción - sindical más clásico, que desembocará en negociaciones: las de Grenelle. Fueron precisos diez millones de huelguistas para conseguir unas nego--ciaciones exigidas desde hacía años.

Esto pone de manifiesto con que vigor patronos y Gobierno habían mantenido hasta entonces cerrada la puerta de negociaciones.

(1) Eugene Descamps, en Los conflictos sociales en Europa, Ediciones - de la Revista del Trabajo, Madrid, 1974, pág. 91 y s. s.

A raíz de las negociaciones de mayo de 1968, el Gobierno aceptó presentar al Parlamento un proyecto de ley que garantizaba el derecho sindical en las empresas. Se trataba de la Ley del 27 de diciembre de 1968, que admite la existencia oficial de las secciones sindicales como organización colectiva de los trabajadores, y concede nuevos derechos relativos a la cotización, la información y la existencia de delegados sindicales (1).

Para poder captar en su verdadero significado la situación francesa, conviene poner de manifiesto el intenso y continuado esfuerzo llevado a cabo por las Confederaciones y Federaciones profesionales, en orden a desarrollar las secciones sindicales de empresa. Según la C.F.D.T. era preciso sobre todo, lograr la participación más directa y amplia posible de los afiliados en la vida sindical.

Fue esta voluntad de participación activa de los asalariados en la vida sindical, lo que motivó mucho antes de 1968, la campaña de la C.F.D.T. para lograr el reconocimiento de la sección sindical en las empresas, y la extensión de los derechos sindicales.

Es significativo que, a raíz de las huelgas de mayo-junio de 1968, las tres Confederaciones sindicales francesas más importantes: C.G.T., C.F.D.T. y F.O., consiguieran la adhesión de 400 a 450.000 trabajadores. Puede considerarse que, estas tres confederaciones, experimentaron un incremento medio de sus efectivos sindicales de un 65 por 100, con una cuota de un 25 a un 30% en el sector industrial. Esta progresión continuó en 1969 (2), y se consolidó seriamente en 1970, lo que confirma claramente la confianza en las organizaciones sindicales.

7.3. - Normas en materia de Seguridad Social.

La mejora de las condiciones de la Seguridad Social a escala nacional, va íntimamente unida a las aspiraciones del mundo del trabajo. Para dar una solución satisfactoria a este campo, cada Gobierno señala unas cuotas dentro de su producto nacional con el fin de proteger al trabajador

(1) Eugene Descamps, op. cit. pág. 93

(2) Etude d'une pratique revendicative: la action directe; en Revue française des affaires sociales, octubre-diciembre 1970

de forma preventiva y abarcando el máximo de contingencias posibles. En Francia, este capítulo ha sido motivo de pugna entre las organizaciones sindicales de los trabajadores y el Estado en cuanto que se han creído insuficientes los presupuestos del mismo con relación a las necesidades reales (1).

La igualación en el progreso como principio social de la acción comunitaria (2) y la coordinación de los distintos regímenes nacionales es pieza clave para una Europa unida; y así, cada país se enfrenta a un régimen singular que prefija la política social del gobierno.

En Francia, la relación porcentual de los gastos de la Seguridad Social en relación con el P.N.B fue, en 1958, del 13'7%, ocupando el 4º lugar entre los países de la Comunidad(3), para pasar en el año 1966 al último lugar, en proporción a lo destinado a este capítulo, con el 15% por 100. En los años siguientes, la relación permanece casi inalterable, con un 16% en 1967 y el último lugar de los países de la C.E.E. en 1970, con el mismo 16% (4).

Otro aspecto que interesa examinar es el de los gastos de administración. El volumen de los gastos de esta naturaleza mantiene un nivel del 4% del conjunto total.

Con respecto a la estructura de ingresos, las modificaciones que se han producido en el período de 1958-70, han sido mínimas en Francia con respecto a las contribuciones de los empresarios, donde, por cierto, son fuertes, en comparación con el resto de los países de la Comunidad. Así, pasaron del 60'7 en el año 1958, al 69'3 en 1962, 67 en el año 1966 y, en 1970 fue el 68%, ocupando el primer puesto en este capítulo de todos los países de la Comunidad, seguida de Italia, con el 63 en el 1970 (5).

Las cotizaciones de los asegurados han aumentado de forma general en todos los países, pasando Francia en iguales lapsos de tiempo de

(1) Seguridad Social e integración económica. Revista Internacional Trabajo, Ginebra, 82, nº5, 477-502; 1970

(2) Derivado de los artículos 117 y 118 del Tratado de Roma

(3) Fuente: El coste de la Seguridad Social (O.I.T. 1958-60 y 1964-66)

(4) Fuente: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971, Bruxelles

(5) Fuente: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté (Bruxelles-Luxembourg, février 1970 y février 1972)

un 15'1 al 23 en el año 1970, ocupando el quinto lugar en proporción junto a Bélgica, siendo sólo Italia la que, con el porcentaje más bajo de todos los países, el 15% en 1970, ocupa el último lugar (1).

7.4. - Otros aspectos: Empleo, duración de la jornada de traba-jo, vacaciones y salarios.

Empleo

Las leyes básicas que actualizan la política del empleo en Francia, se sitúan en fechas análogas a las leyes de Alemania en esta materia. De cualquier forma, los sucesos de mayo del 68 aceleraron el proceso de actualización que se inicia a partir de 1969.

La política de empleo en Francia tiene situaciones de paradoja graves, tal como la existencia simultánea de un nivel relativamente elevado de paro, y de una penuria estructural de mano de obra.

La modernización de la política de empleo en Francia, le hace evolucionar de una política de la mano de obra, cuyos antecedentes inmediatos eran la política de los Servicios de Colocación, hacia una política más amplia del empleo, que implica una colaboración interministerial - (Ministerios económicos, el de Trabajo y el de Educación).

Las comisiones paritarias de empleo a nivel nacional o regional se resucitan como organismos de investigación, de planificación, con funciones consultivas en materia de empleo. La negociación colectiva toca--rá temas del mercado de trabajo a través de los comités paritarios de industria. A los empleadores, les incumbe una política de personal más -- activa en el interior de la empresa y una acción concertada con los sindicatos.

Francia ha lanzado el concepto "política integrada del empleo", -- que no se opone a los principios de la llamada política activa del empleo, que aparecen reflejados en la Recomendación 1964 de la O. C. D. E., y en el artículo 1 del Convenio 122 de la O. I. T. sobre "Política del Empleo". La política integrada del empleo acentúa, como hemos visto, su carácter

(1) Fuente: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté (Bruxelles-Luxembourg, février 1970 y février 1972)

interdisciplinario; una política que se elabora con la participación de distintos departamentos ministeriales. Se integran, también, los temas de la participación sindical de empresarios y trabajadores en la gestión del mercado de trabajo, etc.

En este país, según datos de la O. C. D. E., en 1971, la población trabajadora era de 21.429.000 -la más importante de la Comunidad tras Alemania e Inglaterra- para una población total de 51.280.000. El número de parados ascendía para igual fecha a 337.000, es decir, el 1'5% aproximadamente. En este mismo año 1971, en Francia, la población trabajadora de nacionalidad no francesa ascendía a 3.290.000 personas, de las cuales, el 21'7% era de origen comunitario, siendo el 18% de ese -- 21'7 trabajadores italianos. Si tenemos en consideración los porcentajes anteriores, la mano de obra comunitaria en Francia fue insuficiente para salvar el déficit existente en este país, toda vez que el 78'3% de la población trabajadora extranjera era de origen no comunitario, que fue la que, en definitiva, hizo posible el desarrollo económico de la Francia de la última década.

Duración de la jornada de Trabajo

La duración legal del trabajo en Francia es, desde 1936, de 40 horas semanales. Por encima de este límite podían hacerse horas extraordinarias hasta un tope máximo total de 60 horas por semana. Este límite ha sido, empero, rebajado a partir del 1º de enero de 1972, en que ha entrado en vigor la ley del 24 de diciembre de 1971, la cual reduce de 54 a 50 horas la duración máxima semanal media de trabajo, calculada sobre un período cualquiera de 12 semanas consecutivas, y de 60 a 57 horas la duración del trabajo en una misma semana. Excepcionalmente, puede permitirse el eventual rebasamiento de las 50 horas mencionadas, y en casos muy específicos, y debidamente justificado, determinadas empresas pueden, durante un período limitado de tiempo, superar las 57 horas aludidas, sin que, sin embargo, ello pueda producir como resultado una semana laboral de más de 60 horas.

La duración real media del trabajo en Francia es, actualmente, de 45'6 horas semanales para todo el conjunto de trabajadores, con una ten-

dencia global a su reducción. Existen, con todo, marcadas diferencias según las profesiones: así, se trabaja más de 48 horas en las minas, la construcción y los transportes por carretera, y menos de 42 horas en los bancos, la industria del petróleo, la del vestido y, en las profesiones liberales (1).

Por lo que se refiere a la metalurgia, un acuerdo del 28 de abril de 1971, abre una nueva etapa en la política de reducción progresiva y efectiva de la jornada laboral, tendente a la semana de 40 horas (2).

Por su parte, el VI Plan, que cubre el quinquenio 1971-1975 previó "una reducción de la duración semanal real del trabajo superior a 1'30 horas de 1970 a 1975" (3).

Debe de tenerse en cuenta al respecto que, duración legal del trabajo no significa ni duración efectiva, ni duración ofrecida. Esta última, que es la única que se refleja en las estadísticas, varía según los países, sin seguir siempre las tendencias de la duración legal; así, en Francia - la legal es de 40 horas y la ofrecida de 45'8 horas, la más alta de los países de la Comunidad, seguida de Luxemburgo con 45'1 y de Holanda con 44'4 horas.

Ya en 1966, en una encuesta efectuada en el marco de la Comunidad Económica Europea sobre la duración media anual del trabajo, situaba a Francia en cabeza, con 2.078 horas por año, seguida, por este orden, de Luxemburgo, Holanda, Bélgica, Italia y Alemania (4).

Vacaciones

La tendencia al incremento progresivo de las vacaciones, es también, general en todos los países de la C. E. E. En efecto, la institución - realmente reciente - los obreros alemanes disfrutaban de una semana de vacaciones anuales a partir de 1929; la ley francesa estableciendo la primera semana de vacaciones data de 1936-, las vacaciones anuales no han ce

(1) Datos obtenidos de: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971, 72, 73, op. cit. pág. 276-277

(2) Ib.

(3) Rapport sur l'emploi pour le VI Plan

(4) Enquête communautaire sur les coûts de la main-d'oeuvre dans la C. E. E. Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 1966

sado de crecer en todos ellos.

Francia es el país de las Comunidades Europeas que trabaja más -como acabamos de exponer-, y es también, en compensación, el que va a la cabeza desde hace veinticinco años por lo que se refiere a la amplitud de las vacaciones anuales. En 1957 sólo Dinamarca, Noruega y Suecia la igualaban con la cifra de 18 días, mientras que Inglaterra y los Estados Unidos tenían únicamente de 6 a 12 días, y la URSS 12. A partir de ese año, Europa se destaca netamente de los Estados Unidos -la mayoría de los americanos, si bien disfrutaban de largos fines de semana, se contentan con 15 días de vacaciones- y de la URSS, donde las vacaciones pasan de 12 días en 1957 a 15 días en 1970. Su duración en Inglaterra alcanza, por su parte, en 1970, de 15 a 18 días (1).

Salarios

El conjunto de los salarios percibidos por las familias, por el hecho de su participación en la producción, representa en la Comunidad Económica Europea, por término medio, el 62'7 por 100 de la renta nacional: las proporciones varían del 67'3% en Luxemburgo al 56'7 en Italia.

Para 1969 la remuneración de los asalariados era semejante en Francia y Bélgica (63% de la renta nacional) (2).

Los salarios mínimos convencionales se han elevado -limitándonos a los salarios hora- en un 10'7 por 100 en 1971, mientras que los ingresos efectivos nominales por hora se han elevado un 11'3% en igual fecha.

8. - Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales

8.1. - Las instituciones de negociación a nivel de la empresa

8.1.1. - La delegación sindical

Al contrario de lo que ocurre en Inglaterra o en Italia, países en los que la actividad de los representantes de los trabajadores está regida

(1) Fuente: O. I. T. y C. E. E.

(2) Fuente: O. S. C. E., 1970

por la tradición, o es producto de una evolución espontánea, en ambos casos escasamente recogida en la legislación, la función de los delegados sindicales franceses es objeto de un marco legislativo concreto.

Por otra parte, en Francia la representación de los trabajadores es un tanto compleja, puesto que está confiada a tres instituciones distintas: delegados del personal, delegados sindicales y comités de empresa. Para poder realizar una comparación válida con los demás países, nos limitaremos básicamente a las dos primeras, en lo que se refiere a los delegados.

La existencia de delegados de personal es obligatoria (1) en las empresas que empleen habitualmente más de 10 trabajadores. El número de delegados aumenta en proporción a los efectivos de la empresa: de 11 a 25 trabajadores, un delegado titular y un suplente; de 101 a 250 trabajadores, 5 titulares y 5 suplentes; de 501 a 1.000 trabajadores, 9 y 9.

La función de los delegados de personal es la normal de vigilar y someter a la inspección de trabajo todas las observaciones y quejas relativas a su cometido. Para el mejor ejercicio de sus funciones, los delegados tienen el derecho de que se les pague como tiempo trabajado un máximo de 15 horas al mes. Son también objeto de especial protección contra los despidos, puesto que debe de ser aprobado por el comité de empresa.

La constitución de la sección sindical de empresa en virtud de la Ley de 27 de diciembre de 1968, puede llevarse a efecto en toda empresa que emplee habitualmente más de 50 trabajadores, como mínimo. El derecho a constituir dicha sección se otorga a cada uno de los sindicatos representativos dentro de la empresa. Todo sindicato afiliado a una organización representativa a escala nacional, es automáticamente representativo a nivel de empresa (CGT, CFDT, CGC, CGT-FO, CFTC) (2).

El delegado sindical, que representa a su sindicato ante el empresario, debe de pertenecer a la empresa, obligatoriamente, desde un año antes de su designación; ésta se lleva a efecto por el sindicato que

(1) Ley del 16 de abril de 1946

(2) Legislación francesa sobre participación y derecho sindical en la empresa; en Revista de Trabajo, 1º trimestre, nº 29, pág. 203-250

haya constituido una sección sindical. El número de delegados varía según el tamaño de la empresa: uno en las empresas entre 50 y 1.000 trabajadores, dos en las de 1.001 a 3.000, etc. En las empresas que emplean a 150 trabajadores como mínimo, se concede a los delegados sindicales un "crédito horario" para el ejercicio de sus funciones.

A continuación, detallamos, en un cuadro resumen, las secciones sindicales y delegados sindicales, así como su reparto en las diferentes organizaciones sindicales de la nación francesa.

	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>
Empresas con una o más secciones	6.267	8.137	9.533
% de empresas con una o más secciones del total de las existentes	21'92%	27'54%	31'28%
secciones sindicales	9.358	11.775	13.991
delegados sindicales	10.201	13.199	15.875
C.G.T.	44'26%	44'54%	43'89%
C.F.D.T.	24'56%	25'49%	25'84%
F.O.	10'31%	10'21%	10'24%
C.G.C.	10'36%	10'04%	9'81%
C.F.T.C.	4'44%	4'26%	4'44%
C.F.T.	1'11%	1'63%	1'83%
C.G.S.I.	1'45%	1'07%	1'09%
Otros sindicatos	3'31%	2'98%	2'86%

Fuente: Le syndicalisme en France, Textes et Documents, Services d'information et de presse, Ministère des affaires étrangères, artículo de Gérard Adam, París, 1973, pág. 14

8.1.2. - El Comité de Empresa

La evolución de las relaciones industriales francesas, desde la autocracia patronal, hasta una cierta forma de participación de los trabajadores en la empresa, siguió, en algunos aspectos, el mismo desarrollo - que en Alemania. El poder de la corriente sindicalista revolucionaria, en contraposición a la corriente economicista o tradensunionista, típica anglosajona, es de raigambre francesa.

Con la caída de Francia en 1940 y el advenimiento del gobierno Pétain, emergieron nuevas instituciones.

La llamada "Carta del Trabajo", promulgada después del armisticio (el 4 de octubre de 1941) estableció los comités de empresa (comités d'établissements); su misión era ser órganos de colaboración entre la dirección y los trabajadores de la empresa; su fin específico era reducir la influencia del sindicato.

El Comité de Empresa tiene sólo escasas atribuciones en el campo social o de orden profesional: obras sociales de la empresa (cantinas, bibliotecas, asociaciones deportivas y análogas), salarios, y con misión meramente consultiva en el Reglamento interior de la empresa, en cuestiones de empleo y en los de la construcción de viviendas para el personal. Las que posee en el terreno económico o financiero son siempre de tipo consultivo. En 1945 se le había conferido un papel de adelantado en la participación de los trabajadores en la empresa. Muy bien se ha dicho que el legislador "concibió al Comité de Empresa como un instrumento de gestión y no de carácter reivindicativo. Las funciones de tipo reivindicativo corresponden a los delegados de personal" (1).

Esta línea parece coronarse con la designación por el Comité de dos representantes, ya en el Consejo de Administración o en el de Vigilancia. Su papel aquí, también es meramente consultivo. Nada pues de cogestión emana de él. Ni los sindicatos obreros, ni las asociaciones patronales han visto con buenos ojos esta tarea. Los sindicatos porque consideran que no se informa verazmente a los representantes del Comité; los patronos, porque consideran que desde éste se efectúa una oposición sistemática, carece de representatividad del personal, es de difícil funcionamiento en las empresas pequeñas y medianas, y no respeta de modo adecuado el secreto profesional.

Por ello, los Sindicatos eligieron dirigir su acción hacia la institucionalización jurídica de las denominadas "secciones sindicales de empresa". El proyecto Mathevet fue rechazado por el Consejo Económico y Social de 1964.

A continuación, expresamos los porcentajes que cada organización

(1) Juan M. Ramírez, art. cit. pág. 66 y H. Lesire. - Ogrel. - Le syndicat dans l'entreprise. - Ed. du Seuil, París, 1967. También: E. Mandel, op. cit. en Cahiers du Centre d'Etudes Socialistes, nº 70-71

sindical ha tenido en las elecciones para los Comités de Empresa en los últimos años.

Resultados de las elecciones de Comités de Empresa

	<u>1966</u>	<u>1967</u>	<u>1968</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>
C. G. T.	50'8	45	47'9	40'9	46
C. F. D. T.	19'1	17'7	19'3	18'2	19'6
C. G. T. - F. O.	8	7'5	7'7	7	7'3
C. F. T. C.	2'4	2'1	2'9	2'7	2'7
C. G. C.	4'2	3'9	5'1	4'9	5'5
Otros sindicatos	3'5	3'9	5'4	5'9	7
No sindicados	12	9'9	11'7	20'4	11'9
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Fuente: Le Syndicalisme en France, op. cit. pág. 13

8. 2. - Las instituciones de negociación a nivel nacional

8. 2. 1. - El Consejo Económico y Social

En Francia, con la iniciativa y bajo la presión de la Confederación General del Trabajo, el gobierno Herriot estableció en 1925 (1), un Consejo Nacional Económico, no previsto por la Constitución de la III^a República. Estaba compuesto por 47 miembros: 19 trabajadores, 19 oficinistas, 19 agricultores rentistas y los otros 9 representantes de los consumidores, asociaciones familiares y de beneficencia; existiendo dos sustitutos por cada miembro activo y siendo presidido por el primer ministro.

Su objeto era el estudio de los problemas que gravitaban sobre la vida económica del país, y la búsqueda de soluciones. Organismo consultivo del ejecutivo "strictu sensu", a diferencia del "Reichswirtschaftsrat" -- alemán. Después de una decena de años de experiencia, la función del Consejo y su propia existencia en consecuencia, fue confirmada por la -

(1) Decreto del 16 de enero del 1925, creando el Consejo Nacional Económico; Journal Officiel de la République française, 17-1-1925, pág. 69. El antecedente es que en Septiembre de 1919, en Lyon, la C. G. T. estableció por 1.633 votos contra 324, establecer un Consejo Nacional Económico.

vía legislativa (1).

Se le configuró en la Ley como órgano de enlace entre el Consejo y las Comisiones parlamentarias. Su carácter consultivo abarcó, asimismo, al poder legislativo, como consejero en materias legales. Bajo la -- presidencia del Ministro de Economía Nacional, el Consejo ve su estructura interna modificada por la creación de 20 secciones profesionales en donde la actividad es coordinada por una comisión permanente, y por la Asamblea plenaria; su función es actuar como árbitro entre las diferentes partes cuando se produce un conflicto de índole socio-económico. Con respecto al principio de una suficiente representación regional, fue asegurado mediante la admisión de representantes de las diferentes regiones económicas, así como de las cámaras de comercio y de agricultura. Con la subida al poder del Frente Popular, la actividad del Consejo quedó -- prácticamente anulada, y así, en el gobierno de Vichy, en 1940, el Consejo Nacional Económico fue definitivamente suprimido (2).

Después de la guerra, una República Democrática y Social fue proclamada por la Constitución de 1946. En su artículo 25 (3) reemplaza el Consejo Nacional Económico por un "Consejo Económico" encargado de favorecer la colaboración entre las diferentes categorías profesionales y de asegurar su participación en la política económica y social del gobierno.

Ya en junio de 1945, quince miembros del Consejo de Economía Nacional, incluyendo a Jouhaux y Le Brun como representantes de la -- C. G. T. tenían la misión de preparar el futuro del Consejo Económico en base a una democracia real. Existían divergencias respecto a la composición del referido Consejo. El MRP, representando el ala izquierda de la tradición Social Católica, pretendía un Parlamento económico de 300 --

-
- (1) Ley del 19 de marzo de 1936, estableciendo la institución, su organización y funcionamiento. Journal Officiel de la République française -- 21-3-1936, pág. 3.186
 - (2) Ley del 20 de diciembre de 1940, suprimiendo el Consejo Nacional -- Económico. Journal Officiel de la République française, 24-1-1941, pág. 387
 - (3) Constitución francesa del 27 de octubre de 1946, artículo 25: "Un Consejo Económico, donde el estatuto es reglado por la ley, examina, por aviso, los proyectos y proposiciones de ley de su competencia. Estos proyectos le son sometidos por la Asamblea Nacional antes de su deliberación.
El Consejo Económico puede, asimismo, ser consultado por el Consejo de Ministros. Es obligatorio su dictamen en el establecimiento del plan nacional económico, así como sobre el pleno empleo y la utilización racional de los recursos materiales"

miembros, elegidos representativamente con diferentes tendencias políticas y representando a las regiones. Mientras, los socialistas y comunistas preferían un grupo más técnico, con unos 100 miembros.

Al mismo tiempo que la Constitución, fue promulgada una ley orgánica (1) determinando la competencia del Consejo en estos términos:

"El Consejo Económico es competente para examinar los proyectos y proposiciones de ley de carácter económico y social, con la única exclusión del presupuesto, y los convenios internacionales de orden económico y financiero, sometidos a la aprobación de la Asamblea Nacional.

El Consejo Económico puede ser consultado sobre proyectos de decretos simples y de decretos reglamentarios de la administración pública que interesen a la economía nacional. Debe de ser obligatoriamente consultado en la redacción de decretos y reglamentos de la administración pública que sean aplicación de leyes que le han sido sometidas a dictamen.

Puede, asimismo, recabar el examen de cuestiones económicas, sociales y financieras, realizando a tal efecto las encuestas necesarias y emitiendo sus conclusiones como avisos o sugerencias".

Diferentes modificaciones a esta legislación fueron posteriormente introducidas. La Comisión de Asuntos Económicos de la Asamblea Nacional, puso en pie un nuevo proyecto que se convirtió en Ley el 20 de marzo de 1951 (2), en sus primeros artículos se delimita taxativamente la competencia del Consejo Económico. Se establecen una serie de consultas obligatorias para el ejecutivo (3) y, en otro orden, el Consejo pue

(1) Ley nº 46-2.384, del 27 de octubre de 1946, relativa a la composición y al funcionamiento del Consejo Económico. Journal Officiel de la République française, 28 -octubre-1946, pág. 9.177 y decreto nº 47-330, del 24 de febrero de 1947, que fija las condiciones de designación de los miembros del primer Consejo Económico, Journal Officiel de la République française, 27 febrero 1947, pág. 1.831 y la Ley número 47-1.550, -del 20 de agosto de 1947, completando la Ley del 27 octubre 1946, Journal Officiel de la République française, 21-agosto-1947, pág. 8.246

(2) Ley nº 51-355 del 20 de marzo 1951, relativa a la composición y funcionamiento del Consejo Económico. Journal Officiel de la République française, 24-3-1951, pág. 2.979

(3) Maurice Bye, "Le présent et l'avenir du Conseil économique", Politique, 22^e année nouvelle série, tomo V, nº36, julio-agosto 1948, pág. 598

de, por propia iniciativa, estudiar todo tipo de cuestiones económicas, sociales o fiscales, pero le está vedado el someter directamente al Parlamento los proyectos de ley que supondrían sus conclusiones.

En fin, la misión de conciliación y la competencia arbitral, reconocido al Consejo por la ley de 1946, se encuentra en la legislación - de 1951, pero circunscrito específicamente al carácter consultivo del - Consejo Económico.

Los 164 puestos del primer Consejo Económico estaban determinados por las disposiciones del artículo 5 de la Ley del 27 de octubre - de 1946. Después de la reforma de 1951, el Consejo totaliza 169 miembros, repartidos del modo siguiente (1):

1. - 45 representantes designados por las organizaciones más representativas de obreros, empleados, funcionarios, técnicos, ingenie--ros y cuadros.

2. - 25 representantes de las empresas industriales, en la pro--porción de:

- 8 representantes de las empresas nacionalizadas
- 17 representantes de las empresas privadas

3. - 10 representantes de las empresas comerciales

4. - 10 representantes de los artesanos

5. - 35 representantes designados por las organizaciones agríco--las más representativas.

6. - 9 representantes por las cooperativas (2 por las de produc--ción, 2 por las de consumo y 5 por las agrícolas)

7. - 15 representantes de los departamentos y territorios de ul--tra-mar.

8. - 8 representantes designados entre científicos y expertos en economía y figuras de gran talla intelectual.

(1) Consultar ley y también en: Le Comité Economique et Social, Institut d'études européennes. Edic. L'Université de Bruxelles, 1972, pág. 7 y s. s. Así como: Nadine Bernard, Claude Laval y André Nys en: "Le Comité économique et social" Institut d'Etudes Européennes. - Edit. Université de Bruxelles, 1972

9. - 8 representantes de las asociaciones familiares

10. - 2 delegados de las asociaciones de siniestrados (durante el pe
ríodo de reconstrucción después de la guerra).

11. - 4 representantes de actividades diversas, así:

- un representante de las Cajas de Ahorro
- un representante de la propiedad inmueble
- un representante de las actividades turísticas
- un representante de las actividades de explotación.

12. - 2 representantes de las organizaciones más representativas de la clase media.

Jean Leclerq (1) afirma que, por la composición harto compleja - del Consejo, el poder de nominación no recae exclusivamente sobre las organizaciones profesionales, como sería lógico suponer, sino asimismo a organizaciones y asociaciones de defensa de intereses, como los grupos de siniestrados o las asociaciones familiares, o a las empresas nacionalizadas y organismos públicos. Leclerq explica que, tal profusión de representación es explicable, en cierta medida, por la aplicación del principio de representación territorial, toda vez que se establece que los territorios de ultramar, las regiones económicas y territoriales están específicamente representadas; asimismo, es curioso el observar que, no se --pretende asegurar una igualdad entre los representantes de los trabajadores y los patronos, es decir, el Consejo está integrado no por dos o tres - grupos iguales, sino por diez grupos de representación variada.

Organo constitucional, el Consejo no puede pervivir a la caída de la IV República. La Constitución del 4 de octubre del 1958 le reemplaza - por un "Consejo Económico y Social" (2).

Asamblea de 205 miembros con un mandato de cinco años en principio, puesto que puede ser renovable, no existiendo la suplencia y, con las incompatibilidades de tipo parlamentario clásicas. Los miembros son

(1) Jean Leclerq, Les Conseils économiques nationaux en Belgique, France et aux Pays-Bas; Conseil Central de l'économie, Bruxelles, 1954, pág. - 172

(2) Aprobado por la Ordenanza nº 58-1.360 del 29 de diciembre de 1958, - Journal Officiel de la République française del 30 de diciembre de 1958, pág. 12.033. Posteriormente fue modificado el Consejo por la Ordenanza nº 62-918 del 8 de agosto de 1962

en principio, designados por las organizaciones sindicales o profesionales, las de defensa de intereses y el propio gobierno. El artículo 7 de la ley orgánica establece su composición (1).

- 45 representantes de los obreros, empleados, funcionarios y técnicos
- 41 representantes de las empresas industriales, de los que seis representan a las empresas nacionalizadas, nueve a las comerciales y diez a los artesanos
- 40 representantes designados por las organizaciones agrícolas
- 15 representantes de las actividades intelectuales
- 15 representantes de las actividades sociales
- 7 representantes de actividades diversas
- 2 representantes de las clases medias
- 25 representantes calificados por su conocimiento de los problemas económicos y sociales de ultra-mar, y con intereses en dichas zonas.
- 10 representantes de actividades económicas y sociales y departamentos de ultramar, concretamente de la Martinica, Guadalupe, Guayana y Reunión (2).

El artículo 1 determina la misión del Consejo como "Asamblea consultiva", favoreciendo la colaboración de las diferentes categorías profesionales al objeto de asegurar su participación en la vida económica y social del país, a través de las decisiones del gobierno; así como estudiar las diversas formas de participación de la República en el desarrollo económico y social de la Comunidad. De Gaulle propugnaba un Senado tripartito, con representación de las autoridades oficiales del gobierno y ministerios, de los grupos sociales -sindicatos obreros- y de los grupos económicos patronales. El Consejo Económico y Social examina y sugiere las adaptaciones económicas y sociales necesarias para acomodar a Francia al ritmo de los tiempos y de las técnicas actuales, así como el estudio de las diversas formas de participación de la República en la vida de la C. E. E.

En este Consejo, como hemos señalado, los representantes de los empleados y trabajadores son, numéricamente los más numerosos, -

(1) Artículo 7 de la ley orgánica

(2) Artículo 8 resultante de la ordenanza nº 62-918 del 8-8-1962

aún cuando toda idea de paridad está de hecho excluida.

El Consejo, por propia iniciativa, puede llamar la atención del gobierno, sugiriéndole aquellas medidas dentro del campo económico-social, que crea convenientes, a excepción de los presupuestos y leyes de finanzas (1).

El Consejo se ha constituido en secciones especializadas para el estudio de los temas que le son remitidos por el gobierno, aún cuando pueden constituirse comisiones para el estudio de temas concretos y específicos, las cuales, una vez acabado su trabajo, desaparecen. La Asamblea del Consejo, periódicamente cada tres meses se reúne (2) para pasar revista a los temas resueltos y los pendientes, así como para adscribir los nuevos a las secciones correspondientes.

Existen creadas y actuando en la actualidad, las siguientes secciones dentro del Consejo (3):

- Sección de actividades sociales
- Sección de economías regionales y ordenación del territorio
- Sección de agricultura
- Sección de finanzas
- Sección del plan y de la coyuntura
- Sección de adaptación a la investigación técnica y económica
- Sección de expansión exterior y de cooperación.

Las secciones están compuestas por miembros del Consejo y, según su formación particular, son adscritos a una o varias de estas secciones especializadas. Cada sección comprende un máximo de 30 miembros, y, teniendo un período de dos años de validez el mandato en la sección, - siendo renovados los integrantes cada año por mitades (4); cada sección cuenta con el asesoramiento de un máximo de diez personalidades nominadas por el gobierno o a petición del propio Consejo.

(1) Artículo 3 ley orgánica

(2) Artículo 16 ley orgánica

(3) Décret nº 69-869 del 23 de septiembre de 1969. Journal Officiel del - 24-9-69

(4) Artículos 4 y 5 del Decreto del 23-9-69, de acuerdo con el artículo - 12 de la ordenanza 29-12-1958

Las secciones son encargadas por el Bureau del Consejo de preparar los dictámenes y rapports que ha pedido directamente el gobierno o que resultan de la propia iniciativa del Consejo; tales estudios serán remitidos más tarde al gobierno por el Bureau.

Se ha achacado al funcionamiento del Consejo que sus sesiones, - tanto las de las secciones como las asambleas, no sean públicas; se ha dado como motivo el que la marcha de los trabajos se vería notoriamente perturbada, ahora bien, los discursos y debates deberían de permitir la entrada de terceros, toda vez que los temas que se plantean en ellos son eminentemente sociales: en contrapartida, las decisiones de la Asamblea son publicadas, para general conocimiento, en le "Journal Officiel".

La relación que une al Consejo con la petición de dictámenes por parte del gobierno es a través del Primer Ministro, el cual requiere al Consejo, en nombre del Gobierno, para que estudie y se pronuncie al -- respecto sobre leyes, proyectos de ley, decretos, medidas coyunturales etc. Por todo lo anterior, en el campo concreto y específico de proyectos de ley y planes de carácter económico y social, preceptivamente, deben ser evacuados por parte del Consejo (1).

En otro orden de cosas, el Consejo posee un derecho de iniciativa que le permite recabar la atención del gobierno sobre las reformas - que le parecen necesarias para favorecer el desenvolvimiento y colaboración entre las distintas categorías profesionales, al objeto de asegurar su participación en la política económica y social del gobierno. Este punto es fundamental para los representantes de organizaciones sindicales - que, como hemos analizado, cuentan con mayoría dentro del Consejo. Haciendo uso de esta facultad de llamar la atención del ejecutivo sobre temas específicos de su función, puede y debe encauzar la política general socio-económica de la nación. Este es el sentido real que el Consejo tiene para el mundo sindical y al cual se le debe de sacar todo el provecho.

(1) Constitución francesa del 4 de octubre de 1958:

- Artículo 69: "El Consejo Económico y Social, conoce por el gobierno, para su estudio, los proyectos de ley, ordenanzas o decretos y proposiciones de ley. Un miembro del Consejo puede ser designado a fin de exponer ante la Asamblea Parlamentaria el dictamen del Consejo sobre los proyectos o proposiciones que le han sido sometidos"
- Artículo 70: "El Consejo Económico y Social puede, igualmente, ser consultado por el gobierno, sobre cualquier problema de carácter económico o social que interese a la República o a la Comunidad"
- Artículo 71: "La composición del Consejo Económico y Social y sus reglas de funcionamiento son fijadas por una ley orgánica".

La labor del Consejo entre el mes de marzo de 1947 y diciembre de 1949, se resumió en el estudio de 100 casos, la gran mayoría a petición del ejecutivo. Es interesante observar que en el período comprendido entre 1951 a 1964, de los 105 casos estudiados, 96 dictámenes lo fueron por propia iniciativa del Consejo, de donde se deduce que el Consejo fue cogiendo, día a día, el puesto de observador y asesor de la realidad socio-económica de la nación conforme se establecía en su ley constitutiva. Este período de mayor autonomía del Consejo coincidió con la petición hecha por el Gobierno, en el sentido de que el Consejo realizara -- dos veces al año un resumen comentado de la situación económica del país (1).

En las huelgas de agosto del 1953, Jouhaux ofreció los servicios del Consejo para llegar a una solución más justa con los intereses en -- juego, siendo rechazada tal oferta por el Gobierno. El Consejo dedicó -- parte de sus reuniones a intentar mejorar las condiciones de trabajo del mundo laboral, así como a prevenir en las mejores circunstancias posibles el capítulo de vejez y retiro; así, desde el año 1951, el Consejo patrocinó la idea de instalar fundaciones para pensionistas que hicieran -- más llevadera la supervivencia de los afectados por estar retirados... al fin, en 1956, se fundó bajo el patronato de los Fonds National de Solidarité, hogares de pensionistas.

La especial coyuntura del sector agrícola en los años de esta década hizo que el Consejo en 1955 comenzara por ocuparse del problema -- de la destilación del alcohol; más de once millones de litros eran destilados por la industria. Los agricultores se oponían a una reducción, mientras que el gobierno estimaba impescindible un reajuste. Tras estos dictámenes, el Consejo, en 1960 elaboró tres informes sobre la política agrícola. Primero el informe Hervieu sobre investigaciones agrícolas y agropecuarias; más tarde, en junio, la creación del FORMA (Fondo de orientación y regularización de los mercados agrícolas), organismo encargado de equilibrar el mercado nacional de productos agrícolas eliminando los desniveles de precios y estableciendo unos stocks suficientes para el abas

(1) J. E. S. Hayward, Private Interests and Public Policy; The Experience of the French Economic and Social Council, Longmans, London, 1966, -- pág. 56 y s. s.

tecimiento nacional.

Por último, el informe Milhau en el mes de agosto de 1960, que fijaba el modo de establecer los precios y, sobre todo, los salarios de los agricultores (1).

Mención aparte merece el trabajo del Consejo en la elaboración de los Planes de Desarrollo Económicos y Sociales del Gobierno francés. Por encargo directo del Jefe del Gobierno Michel Debré, el Consejo en este año, elaboró 17 estudios y 15 dictámenes, así como el análisis del Cuarto Plan francés. Ya anteriormente, el 27 de enero de 1959, el Gobierno había pedido el dictamen del Consejo respecto al Tercer Plan. Las Comisiones de Modernización fueron, asimismo, objeto del asesoramiento del Consejo hasta el punto que el propio Massé declaró: "La elaboración del Cuarto Plan ha sido más democrático que cualquiera de los anteriores, toda vez que han colaborado y expuesto su opinión tanto entidades sociales como particulares, siendo de destacar la participación del Consejo Económico y Social"(2). Es de señalar que debido precisamente a la participación del Consejo, se consiguió ejercer una presión sobre el Gobierno de modo y manera que, en adelante, el Parlamento francés también será objeto de consulta en la elaboración de los planes de desarrollo, cosa que antes no sucedía.

A partir del Cuarto Plan, el Consejo ha visto su trabajo acrecentado, particularmente por los dictámenes y resoluciones que le son pedidos por el Parlamento; estos asesoramientos se han venido multiplicando desde el Quinto Plan (1966-1970), donde, nuevamente el Consejo procedió al examen y preparación del mismo, en colaboración con los ministerios respectivos; el Sexto Plan ha vuelto a otorgar, en 1971, la prioridad de estudio al Consejo. El Presidente Pompidou que ya en 1964 había pedido el dictamen y asesoramiento de este organismo para la fijación de un criterio justo y equitativo en materia de salarios, continuó prestando al Consejo su atención y apoyo durante su mandato presidencial.

(1) J. E. S. Hayward, op. cit. pág. 63

(2) Ib. pág. 75

CAPITULO CUARTO

HOLANDA

1. - Los antecedentes históricos del Sindicalismo holandés

La creación de las confederaciones de trabajadores en Holanda guarda estrecha relación con el desarrollo industrial del país en el siglo XIX. En efecto, debido en parte a este desarrollo surgió, alrededor de 1870, el movimiento sindical holandés. Otros factores que en este respecto desempeñaron un papel de importancia primordial fueron los cambios de los conceptos sociales y económicos, como lo atestiguan en particular las primeras reglamentaciones legales en el dominio del trabajo.

Alrededor de 1860, había en Holanda diversas asociaciones locales de tipógrafos y de otras profesiones, que tenían como tarea principal el actuar en calidad de asociaciones de asistencia mutua en caso de enfermedad, accidente, defunción, nacimiento, etc. De una de estas asociaciones surgió en 1866 el Sindicato General Holandés de Tipógrafos, al que se unieron varias otras asociaciones de asistencia mutua (1).

En 1866 se organizaron también los diamantistas, y este ejemplo fue seguido por los empleados de otros ramos industriales. La Confederación General Holandesa de Trabajadores, el primer sindicato de empleados, pasó a ocupar el primer plano confiando entablar un diálogo con los empresarios para fijar definitivamente los límites y bases de actuación.

En 1877, y como reacción gradual al carácter no-confesional de la Federación General Holandesa de Obreros, se fundó una organización independiente de empleados protestantes bajo el nombre de "Patrimonio", la cual tampoco se proponía recurrir al empleo de la huelga ni a la acción directa (2).

(1) El Reino de los Países Bajos, compilación de aspectos económicos y socio-políticos, Edición en español editado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Holanda, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, La Haya, 1973, pág. 65. También ver: El Reino de los Países Bajos, editado por el Ministerio de Asuntos y Relaciones Exteriores, en colaboración con los demás ministerios; colección en castellano, nº 9, La Haya, 1970-71, pág. 9.

(2) Ib. y C. du Bois de Vroylande. - L'Organisation du Milieu Ouvrier - en Hollande, Standsorganisatie. - Spes, París, 1925

En 1891 con la aparición de la Encíclica Rerum Novarum y la influencia que emanó de su contenido se fundó en 1893 el Secretariado Nacional del Trabajo, ligado a la Internacional Socialista. Siete sindicatos obreros y una organización política se asociaron al Sindicato Social Demócrata.

El Sècretariado Nacional del Trabajo, que en 1895 contaba con más de 15.000 miembros, se especializó en huelgas no oficiales. Muy pronto estuvo bajo la influencia de los anarquistas, lo que tuvo por consecuencia que, al cabo de unos años, un número de sindicatos obreros abandonaran el Secretariado o fueran expulsados del mismo.

A pesar de los reiterados esfuerzos efectuados, no fue posible constituir una nueva organización coordinadora antes del cambio de siglo.

En 1903 estallaron huelgas en el puerto de Amsterdam, seguidas de las del sector ferroviario. Aún cuando en un principio tuvieron éxito y, sobre todo una enorme resonancia en todo el país, los obreros perdieron, a fin de cuentas, debido a la falta total de solidaridad, a una deficiente organización y a la carencia de dirigentes adecuados. Sin embargo, 1903 puede considerarse como un año importante, sobre todo para el movimiento sindical socialista, en vista de que como consecuencia de los acontecimientos que se desarrollaron en ese año, un número de sindicatos obreros establecieron en los años siguientes un contacto más estrecho entre sí con el resultado de que en 1905, se llegara a fundar una organización coordinadora, la Confederación Holandesa de Sindicatos, que dirigió sus actividades hacia la consolidación gradual del movimiento sindical (1).

Esta confederación, conocida en holandés por las siglas N. V. V. - (Nederlands Verbond van Vakverenigingen), comenzó con 20.000 miembros. Unos diez años más tarde esta cifra ascendió a 100.000 y, hacia 1920, el número de miembros era ya de 247.000 (2).

En 1909 se fundó la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos, por diez organizaciones que reunían más de 5.000 miembros. Al co

(1) Ib.

(2) Ib.

mienzo, eran miembros de esta organización tanto los empleados protes tantes como los católicos, pero más tarde, los católicos se retirarían, - constituyendo en 1909 la Oficina de Sindicatos Católicos, a la que se afi liarón diez organizaciones con un total de 9.300 miembros. Esta oficina fue sustituida en 1926 por el Sindicato de Obreros Católicos. En 1910, la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (C.N.V.) contaba con - 7.000 miembros y el Sindicato Obrero Católico con 12.000. En 1920, es tas cifras se elevaron hasta 70.000 y 158.000 respectivamente (1).

Finalmente se fundó la Central Holandesa de Sindicatos con el fin de agrupar en una organización independiente a los sindicatos no-confe-- sionales.

Después de la I Guerra Mundial, el movimiento sindical adquirió en Holanda un rápido desarrollo. Los sindicatos empezaron a dedicar ma yor atención a su organización interna, confiando las actividades sindica les a organizaciones y secretarios remunerados. Los sindicatos se es-- forzaron por elevar el nivel intelectual de sus miembros organizando -- cursillos de formación y, además, crearon centros de vacaciones y sana torios.

El número de trabajadores organizados aumentó de 352.000 en - 1917 a 828.000 en 1933. El período de crisis de los años treinta signifi-- có, también para los sindicatos, una época de retroceso debido al gran- desempleo, a los mayores gastos, a los ingresos más reducidos y a una posición de negociación más débil. El número de trabajadores organiza- dos descendió de 828.000 en 1933 hasta 743.000 en 1938, después de lo cual volvió a aumentar a 798.000 como consecuencia del resurgimiento - económico (2).

Durante el período comprendido entre las dos guerras, los sindi catos se fusionaron formando federaciones sindicales. El número de sin dicatos que estaban adheridos a una federación sindical ascendía en 1917 al 63 por cien, y en 1933 al 85 por cien. El movimiento sindical atrave-- só un período difícil durante los años de la ocupación, en vista de que al principio fueron interceptadas sus actividades para ser definitivamente -

(1) El Reino de los Países Bajos, op. cit. pág. 65

(2) Ib.

prohibidas en 1941 y 1942.

2. - Los Sindicatos holandeses tras la II Guerra Mundial

Después de la liberación del país en 1945, el Sindicalismo holandés se repuso con gran rapidez. La N. V. V. y la C. N. V. reaparecieron bajo su antigua denominación, mientras que el nombre de la Confederación de Obreros Católicos, se modificó en Movimiento Holandés de Trabajadores Católicos (Katholieke Arbeidersbeweging). En 1964, esta organización pasó a denominarse Confederación Holandesa de Sindicatos - Católicos (N. K. V.)

El Secretariado Nacional del Trabajo que tenía en 1940 aún 10.000 miembros, quedó disuelto. Después de la liberación se fundó la Central Sindical Unitaria (Eenheidsvakcentrale) que tenía por objeto el reunir a todos los trabajadores en un solo organismo. Al principio trató de fusionarse con la N. V. V., pero esta tentativa fracasó, principalmente porque la Central Sindical Unitaria había ido adquiriendo el carácter de una organización comunista. En 1948, volvió a fundarse también la Central Sindical Holandesa (1).

Las tres grandes centrales sindicales, la N. V. V., la N. K. V. y la C. N. V., despliegan una gran actividad en numerosos dominios de la vida social y del mundo socio-económico. Están representadas en muchos organismos que actúan de cuerpos consultivos para el Gobierno y/o desempeñan toda clase de cargos en el dominio del derecho público. El terreno de la reglamentación de las condiciones laborales, en particular mediante los convenios colectivos de trabajo, es abarcado prácticamente por los sindicatos obreros, que forman parte de las centrales sindicales. Estas últimas se ocupan aún solamente de ello, por lo que se refiere a deliberaciones a nivel central, en la Fundación del Trabajo y el Consejo Social Económico.

La evolución socio-económica condujo, después de la guerra, a una reagrupación de los sindicatos por las tres confederaciones mayores. A menudo eran organizados por rama industrial, es decir, que to-

(1) Ib.

dos los empleados técnicos, comerciales y administrativos, cualquiera que sea su categoría, de un sector industrial determinado, pueden ingresar, si así lo desean, en uno de los sindicatos creados para tal ramo industrial por cada una de las centrales sindicales. Este proceso conoció también sus dificultades, toda vez que tuvieron que romperse numerosos vínculos que habían crecido en el transcurso de los años. Por lo demás, no todo el mundo estaba dispuesto a apoyar el pensamiento de la liga industrial. Debido también a ello, no se ha aplicado total e íntegramente esta modificación en las tres centrales sindicales.

Los estrechos contactos mantenidos en el transcurso de la conflagración mundial que fructificaron en una unión estrecha entre las tres confederaciones y, en la creación del llamado Consejo de Centrales Sindicales, quedaron interrumpidos, en gran medida debido a la pastoral de los obispos católicos que prohibía (de nuevo) a los católicos afiliarse a la N. V. V., prohibición que fue retirada años más tarde (en 1965).

En 1958, las tres confederaciones decidieron volver a sostener una forma de colaboración regular, respetando las bases fundamentales y la independencia de cada una de ellas. Esta colaboración tiene lugar en el Organismo Consultivo de las Centrales Sindicales, que cuenta con oficina propia desde 1967; en este organismo, las tres centrales discuten con regularidad todos los problemas de carácter socio-económico. En 1969 se trazaron las directrices para una colaboración a nivel local y de distrito de las tres centrales sindicales. En la actualidad, las organizaciones sindicales holandesas han llegado a un nivel de entendimiento y cooperación que, demuestran como el mutuo respeto y apoyo puede conducir, sobre todo en este campo, a alcanzar cotas de productividad y mejora salarial jamás soñadas.

3. - Características fundamentales del Sindicalismo holandés

Los sindicatos holandeses gozan de un reclutamiento estable y de sólidas finanzas. Rigen numerosos servicios en beneficio de sus miembros. Las tres Confederaciones mantienen una estrecha cooperación y acuerdos sobre las estructuras sindicales y las tasas de cotización. Sus delegados se reúnen regularmente para discutir problemas eco

nómicos y elaborar posiciones comunes. El sindicalismo holandés colabora, pues, con el Gobierno y los empresarios de forma abierta y sincera.

En Holanda no es obligatorio pertenecer a una organización sindical, pero casi la mitad de la población es miembro de un sindicato. Al igual que los partidos políticos, los sindicatos no gozan de derechos especiales; constituyen asociaciones ordinarias que son absolutamente iguales entre sí.

Resulta especialmente significativa la siguiente declaración de la N. K. V.: "El carácter del movimiento sindical ha evolucionado; ya no es una organización de combate como antaño, porque el sindicato ha conquistado el lugar que le corresponde en nuestra sociedad. Con la N. V. V. y la C. N. V., la N. K. V. no sólo defiende el interés de los trabajadores, sino también el del pueblo holandés" (1).

Esta afirmación debe de ser entendida en el peculiar contexto de la reciente historia holandesa. Desde la terminación de la II Guerra Mundial, rigió en este país una institución, la Fundación del Trabajo, surgida de un acuerdo entre representantes patronales y obreros, encargada de coordinar acciones tendentes a conseguir una mejor organización económica en un clima de paz social. Posteriormente, en 1950, se creó el Consejo Económico y Social, compuesto por 45 miembros, 15 designados por la Corona, 15 por los empresarios, y 15 representantes de las tres Centrales Sindicales reconocidas. A través de estos organismos se desarrollaba una verdadera acción concertada en materia social y económica, que incluía la facultad de propuesta y asesoramiento al Gobierno. Los debates tendentes a conseguir mejoras en el reparto de la renta nacional, y, en las condiciones de trabajo, se expresaron por estos canales. Y, lo que es más importante, alcanzaron varias metas de las propuestas. El diálogo no fue de sordos; las mejoras se conseguían, y el Gobierno realmente oía y atendía en forma notable las opiniones y propuestas del Consejo Económico y Social.

Sobre la base de la aceptación común de estas reglas, la economía holandesa ha alcanzado un nivel que no se puede dudar en calificar-

(1) "This is the N. K. V. Publication of the Central Propaganda Service of the N. K. V." Utrecht (sin fecha) pág. 7 (folleto impreso)

de auténtica prosperidad. Las condiciones existentes en la enseñanza, vivienda, asistencia sanitaria, horario de trabajo y retribuciones reflejan, asimismo, esa situación. Esto no quiere decir que los problemas hayan desaparecido en Holanda, sino que significa que los problemas que subsisten y vienen necesariamente matizados y condicionados por las cotas ya alcanzadas en diversos aspectos, los cuales de otra forma serían objetivos reivindicativos inmediatos.

Existe un cierto deseo entre las tres Federaciones holandesas de incrementar la cooperación mutua. En febrero de 1970, el Comité Ejecutivo de la N.K.V. decidió estudiar la posibilidad de ir hacia la formación de una Confederación con la N.V.V. y la C.N.V., que sería la estructura básica de un movimiento sindical unitario. Hay algunas reticencias, - principalmente por parte de la C.N.V., pero no llegan al extremo de descartar la idea o de impugnarla.

Las tres organizaciones han formulado un programa de acción común desde 1971 a 1975, del que extraemos algunas declaraciones que nos parecen expresivas de las aspiraciones y problemática del sindicalismo - holandés en la actualidad.

"La política económica contribuye a la prosperidad material y al desarrollo intelectual del hombre si se encamina hacia

- a) una razonable distribución de la renta y la riqueza;
- b) un regular crecimiento del nivel de prosperidad expresado, tanto en el abastecimiento colectivo, como en el poder de compra individual;
- c) la consecución de una estructura social de producción en la que cada uno pueda encontrar una forma de vida en que su capacidad personal se pueda desarrollar al máximo.

La economía capitalista de mercado, junto a resultados positivos, ha ido demasiado lejos en:

- la sobrevaloración de los bienes y servicios que se producen en el sector privado;
- la infravaloración de los bienes colectivos, especialmente de la educación;
- la alteración del medio ambiente de vida

Es urgentemente necesaria una revaluación -cuantitativa y cualitativa- del crecimiento económico medido en costes y productos sociales. - Debe evitarse que la política económica se dirija hacia un crecimiento a parente de la prosperidad.

Solamente puede llevarse a término una política basada en estos - criterios sociales si se pone fin a la concentración del poder económico - en manos de unos pocos" (1).

En cuanto a propuestas concretas de reforma:

"Los convenios colectivos de trabajo deben ser concluidos sin ninguna forma de intervención gubernamental... Las diferencias de retribución existentes entre hombres y mujeres a igual trabajo, deben desaparecer... Semana laboral de 40 horas... Más posibilidades de trabajo a media jornada para ciertos grupos de población, como, por ejemplo, la mujer casada ... " (2).

"El derecho a la huelga debería de ser controlado legalmente, en el sentido de que, por lo menos, se estableciera lo siguiente:

- Una huelga proclamada por una organización sindical reconocida, no es, en principio, ilegal.

- La participación en una huelga no acarrea ninguna responsabilidad personal para el trabajador, en la medida en que los órganos judiciales no hayan expresado un juicio condenatorio del conflicto; por ello, la participación no puede dar lugar al despido.

- Los artículos del Código Penal en virtud de los cuales las huelgas de algunos funcionarios civiles y del personal de los ferrocarriles -- son punibles, deberían desaparecer lo antes posible. " (3).

En su parte final, el mencionado programa común contiene un cálculo de costes financieros de su realización para el cuatrienio que abarca. Se trata de una previsión no demasiado habitual.

(1) Programme of action for 1971-1975. Consultative Body of N. V. V. - N. K. V. - C. N. V. Utrecht (sin fecha)

(2) Programme for action..., pág. 28

(3) Programme for action..., pág. 39

4. - Sindicatos existentes y número de afiliados. Tasa de sindicación.

4.1. - Afiliación sindical y tasa de sindicación

En Holanda no es obligatorio pertenecer a una organización sindical, aún cuando cerca de la mitad de la población es miembro de un sindicato. Al igual que los partidos políticos, los sindicatos no gozan de derechos especiales; constituyen asociaciones ordinarias que son absolutamente iguales entre sí (1).

En total, cuenta Holanda con 1.600.000 sindicados, para un efectivo total del orden de los 3.800.000 asalariados (2) en 1973, lo que da una tasa de sindicación aproximada del 32 por 100.

Los Sindicatos holandeses gozan de un reclutamiento estable y de finanzas sólidas. Las tres Confederaciones mantienen al respecto un estrecho contacto.

4.2. - Centrales Sindicales

4.2.1. - La Confederación Holandesa de Sindicatos (N. V. V.)

La "Nederlands Verbond van Vakverenigingen -N. V. V. - defiende los principios fundamentales de la fraternidad humana, aspirando a la realización de una reforma de la vida social y económica, estimando que una economía dirigida es indispensable en la sociedad actual.

El órgano nacional de la N. V. V. es la "Voz del Trabajo" (De Stem van de Arbeid) que se dirige a toda la familia. La N. V. V. tiene, asimismo, una publicación bimensual, el "Movimiento Sindical" (De Vakbeweging), - destinada a los delegados de personal y a otros funcionarios. Las instituciones de la N. V. V. comprenden: la "Fundación Edificios de Asociaciones" (Stichting Verenigingsgebouwen), que concede ayuda financiera para la construcción de locales; el "Instituto Científico de Formación" (Wetens

(1) El Reino de los Países Bajos, fascículo nº 9, Ministerio de Relaciones Exteriores, op. cit. pág. 43

(2) Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo en Anales de Moral Social y Económica, volumen XXXII, Centro de Estudios del Valle de los Caídos, Aguilar, 1973, pág. 215 (artículo "Sindicalismo y C.E.E."). También: J. Salvador y F. Almendros, el Sindicalismo en el Mundo, op. cit. pág. 152. Así como: "El reino de los Países Bajos", nº 9, op. cit. pág. 41

chappelijk en Scholings Instituut), Fundación de residencias para vacaciones (Stichting Vakantieverblijven), aproximadamente medio millón de pernoctaciones al año en parajes, bungalows, caravanas, tiendas de campaña, Fundación de Inversiones, la División de Consejeros Jurídicos (Afdeling Juridische Adviseurs), el Fondo de Higiene (Fonds Gezondheidszorg) etc.

A veinte asciende el número de sindicatos afiliados a la N. V. V., - siendo el más importante de ellos el Sindicato General de la Industria Metalúrgica, que cuenta en 1973 con 115.000 miembros (1), seguido del - - A. B. V. A. -Funcionarios públicos- con 110.000 afiliados aproximadamente (2). Los sindicatos más pequeños integrados en la N. V. V. son el de Artistas (A. B. K.) y el V. V. C. S. (futbolistas profesionales) con unos mil - miembros cada uno (3).

La N. V. V. de clara inspiración socialista, se encuentra afiliada a la Confederación Internacional de Sindicatos Libres. El 1 de enero de - 1966 contaba 535.000 miembros, que pasaron a 585.000 aproximadamente, el 1 de enero de 1973 (4).

4.2.2.- La Federación Holandesa de Sindicatos Católicos (N.K.V.)

Constituída bajo los auspicios de la jerarquía católica en reacción contra la N. V. V., la Confederación Nederlands Katholiek Vakverbond defiende tanto los intereses de orden religioso y espiritual, como sociales y económicos, médico-sociales y financieros, comprendiendo, asimismo, - los intereses específicos de la juventud obrera, mujeres y niños. Las organizaciones sindicales se ocupan especialmente de los intereses comunes de los trabajadores de un ramo industrial determinado. La mayor organización sindical afiliada a la N. K. V. es la Federación Católica de -- Trabajadores en la Industria Metalúrgica, que en 1 de enero de 1973 contaba con 79.986 miembros (5), seguido del Sindicato de Trabajadores Católicos de la Construcción con 55.000 miembros.

(1) El Reino de los Países Bajos, nº 9, op. cit. pág. 45

(2) Ib.

(3) Ib.

(4) J. Salvador y F. Almendro, op. cit. pág. 152; También: El Reino de - los Países Bajos, op. cit. pág. 45

(5) Ib.

Entre las instituciones de la N.K.V. figura la llamada "Vitalidad Recuperada" (Herwonnen Levenskracht) que despliega sus actividades en el terreno de la sanidad pública, administrando un sanatorio y un centro de recuperación y de descanso para madres de familia; el Instituto A. C. de Bruyn que se ocupa de la formación social y económica de los futuros dirigentes sindicales; la Caja Central de Viajes (Centrale Reiskas), que organiza vacaciones dentro y fuera del país para los afiliados a la Confederación; el Banco Central Popular (Centrale Volksbank) con un capital de ahorro de 270 millones de florines y más de 225.000 ahorradores en 1973; así como la Compañía de Seguros Concordia, etc.

La N.K.V. está afiliada a la Confederación Mundial del Trabajo, y contaba el 1 de enero de 1966 con 420.000 miembros que pasaron a ser el 1 de julio de 1969 402.209, y 418.000 en 1-1-1973 (1).

4.2.3. - La Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (C.N.V.)

La Christelijk National Vakverbond -C.N.V.- fue formada bajo el impulso de las autoridades evangélicas, después de la renuncia a una entente con el episcopado para la creación de un Sindicato cristiano único. Se esfuerza por crear situaciones sociales que respondan a los principios fundamentales cristianos de la justicia y el amor al prójimo. Trata de conseguir este objetivo fundando al efecto sindicatos protestantes para cada rama industrial, proporcionando información social, económica y jurídica a las organizaciones afiliadas; estudiando los problemas sociales, preparando a los trabajadores, promoviendo el nivel de la sanidad pública y de la vivienda, y colaborando con otros sindicatos.

Los órganos nacionales de esta Confederación son: "De Gids" (La Guía), "Evangelie en Maatschappij" (Evangelio y Sociedad) y "Jonge Handen" (Manos Jóvenes). Entre las instituciones de la C.N.V. cabe destacarse el Fondo Social general para el fomento de la sanidad pública - - - "Draagt Elkanders Lasten" (Ayudaos unos a otros), oficinas jurídicas, - institutos, escuelas, residencias de vacaciones, una caja de ahorros, una compañía de seguros y de inversiones, etc.

El número de organizaciones afiliadas a la C.N.V. es de 26. La

(1) El Reino de los Países Bajos, op. cit. pág. 46

mayor de ellas es el Sindicato Cristiano Holandés de Funcionarios Estatales (Nederlands Christelijke Bond van Overheidspersoneel) que contaba - en 1973 con 53.000 miembros (1). El 1 de enero de 1966, la C.N.V. contaba con 234.000 afiliados que, en igual fecha de 1969, subió a 240.000, cifra que se ha estabilizado hasta el presente (2). La C.N.V. está afiliada a la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos.

5. - Las organizaciones de empresarios

Las organizaciones de empresarios comenzaron a desarrollarse - en Holanda en fecha bastante tardía. En el siglo pasado existían entre - los empresarios un individualismo muy pronunciado, debido en parte a - las ideas liberales en el dominio económico, y como reacción a toda sub-ordinación inherente a los gremios de los siglos pasados. Holanda era - - partidaria de la libertad de comercio, y el gobierno no se inmiscuía ape-nas en la vida económica.

Los problemas sociales contra los cuales había que enfrentarse a fines del siglo pasado, fueron la consecuencia inmediata de que los empresarios se organizaran sobre bases más amplias. La Primera Guerra Mundial contribuyó considerablemente al desarrollo de las organizaciones de empresarios. Así, pues, se fundó en 1920, la Asociación de Deliberación Central sobre Asuntos Laborales de Sindicatos de Empresarios (Vereniging Centraal Overleg in Arbeidszaken voor Werkgeversbonden) que tenía por finalidad velar por los intereses generales de los empresarios en el dominio de los problemas laborales, fomentando la deliberación ulterior entre los empresarios y alcanzando el mayor grado posible de unanimi-dad con respecto a los diferentes problemas (3).

Algunos años antes, en 1917, se había fundado la Federación de A sociaciones de Fabricantes Holandeses (Verbond van Nederlandse Fabri-kantenverenigingen). En 1926 se fusionaron la Asociación de Empresarios Holandeses y las dos federaciones industriales. La nueva organización se denominó Federación de Empresarios Holandeses (Verbond van Nederlandse Werkgevers); su finalidad era promover los intereses de la vida indus-trial.

(1) El Reino de los Países Bajos, op. cit. pág. 46

(2) Ib.

(3) El Reino de los Países Bajos, fascículo nº 9, op. cit. pág. 35

En 1915 se fundó la Asociación General de Empresarios Católicos, que de acuerdo con los deseos del Episcopado era una organización de clases, es decir, de carácter general. Esta asociación tenía secciones por todo el país, pero en 1923 fue transformada en una federación de cinco asociaciones patronales diocesanas. En 1919 se instituyó la Federación Católica de Asociaciones de Empresarios.

En agosto de 1941 se disolvieron todas las asociaciones patronales por las autoridades de ocupación alemanas, tanto las federaciones no confesionales como las que lo eran, al negarse a colaborar con el organismo "Frente Holandés de Trabajo" creado por las fuerzas de ocupación.

Unos meses después de la liberación del país, se fundó la Federación Social Central de Empresarios, en la que se incorporaron la antigua Asociación de Deliberación Central y la sección social de la Federación de Empresarios Holandeses; esta última se circunscribía su cometido al terreno de la economía únicamente.

A partir del 1 de enero de 1968 se produjo una fusión entre la Federación Social Central de Empresarios y la Federación de Empresarios Holandeses, entre otros motivos, como consecuencia de la estrecha colaboración y cooperación que, desde hacía años, existía entre ambas (1). La nueva federación obtuvo el nombre de Federación de Empresas Holandesas (Verbond van Nederlandse Ondernemingen (V.N.O.)). Esta federación representa a un considerable contingente de otras organizaciones, la mayor parte de las cuales está afiliada a través de una o más de las casi -- cien asociaciones de miembros que existen en el país. Las empresas afiliadas a la Federación de Empresas Holandesas pertenecen a los sectores de la industria, tráfico, banca, seguros y comercio mayorista (2).

La Asociación General de Empresarios Católicos -central de las asociaciones regionales de empresarios- y la Federación Católica de Sindicatos de Empresarios -central de los sindicatos de empresarios y empresas individuales- trabajaban estrechamente y se fusionaron. El 1 de -- enero de 1970 se produjo la fusión entre la anterior resultante y la protestante-cristiana surgiendo la Federación Holandesa de Empresarios Cristianos.

(1) Ib.
(2) Ib.

Las organizaciones de la clase media pueden ser divididas en organizaciones centrales y organizaciones de clase, y en asociaciones de trabajadores y de empresarios. Las primeras se encargan de fomentar los intereses generales económicos y sociales de sus miembros; la segunda, de defender los intereses que guardan estrecha relación con la índole de la empresa.

En los años treinta, surgió una asociación de clara orientación socialista que, en 1949, recibió el nombre de Federación Holandesa de Asociaciones de Clase Media; pero la evolución del concepto sociológico "clase media" hacia el económico "empresario" hizo modificar la anterior denominación en la de Federación Católica Holandesa de Empresarios. El Real Sindicato Holandés de Clase Media y la Federación Holandesa de Asociaciones de Clase Media se fusionaron en la Real Federación de Empresarios. Ambas agrupaciones abarcan ahora en conjunto casi el 70 por 100 de los empresarios de la industria menor y media. Cooperan en el Organismo Central de Deliberación de las federaciones de empresarios. El Consejo de Administración de Asuntos Laborales es el órgano consultivo que se ocupa exclusivamente de asuntos sociales; en él están representados los empresarios, los sindicatos de clase media y las organizaciones agrícolas. Tras las fusiones del 1 de enero de 1968 y de 1970, este Consejo se ha convertido en el organismo de deliberación de la Federación de Empresas Holandesas y la Federación Holandesa de Empresarios Cristianos.

6. - Condiciones de trabajo en Holanda

6.1. - La negociación colectiva del trabajo

La experiencia ha sido ampliamente estudiada en razón a su originalidad. La legislación de los Países Bajos sobre los convenios colectivos es, en efecto, no sólo la más antigua históricamente de los Seis, puesto que data de 1907, sino, además, la más original de los países miembros de las Comunidades Europeas.

Tres disposiciones importantes constituyen el fundamento jurídico del sistema holandés de negociación colectiva (1):

(1) G. van der Wal: Existe-t-il assez de chefs d'entreprises pour réaliser les plans d'industrialization des Pays-Bas. - Bulletins de la Société d'Etudes Belge et d'expansion économique. - Bruxelles, mai 1950

- la ley del 24 de diciembre de 1927, que regula los convenios colectivos definiendo su estatuto jurídico;
- la ley del 25 de mayo de 1937, que permite, de un lado, la extensión por el ministro de Asuntos Sociales de los convenios, y de otro, la anulación de aquellas de sus cláusulas que puedan considerarse con--trarias al orden público,y
- el decreto extraordinario sobre las condiciones de trabajo-B.B.A- del 5 de octubre de 1945, considerado en el momento de su promulgación como provisional, que atribuye la coordinación de los salarios y demás - condiciones de trabajo a un "Colegio de los Conciliadores del Estado"- - "College van Rijksbemiddelaars"- (que otros traducen por "Colegio de - Arbitros del Estado " (1) y que podría también traducirse como "Colegio de los Mediadores de Estado") y establece que, para tener fuerza legal,- las cláusulas de los convenios colectivos han de ser ratificadas por él.

Este Colegio, cuyas decisiones constituyen, dentro de las fuentes del Derecho del Trabajo holandés, un notable fenómeno, está compuesto de personalidades independientes, y hasta 1963 ha estado investido de la facultad de aprobar los convenios colectivos, así como de determinar directamente las condiciones de trabajo, ya a requerimiento de las organizaciones sindicales, ya por propia iniciativa. Tales poderes eran ejercidos dentro del marco de las directrices generales fijadas por el Gobier--no en materia de política de salarios. El Colegio actúa como órgano de - control de la regulación convencional de las condiciones de trabajo, para mantenerlas dentro de los límites previstos por la política nacional de sa--larios, asimismo, a veces el Consejo ha actuado como órgano encargado de adoptar las decisiones en los casos de defecto o fracaso de la negocia--ción colectiva.

A partir de 1963, la potestad de aprobar los convenios colectivos ha sido devuelta a la "Fundación del Trabajo" que es un órgano paritario

(1) Así lo hace el profesor de la Universidad del Estado de Leyden, A. N. Molenaar, en su estudio: *Les Sources du Droit du Travail aux Pays-Bas*, en *Les Sources du Droit du Travail*, pág. 179 s. s., donde lo denomina "Collège des Arbitres d'Etat"; asimismo, Gino Giugni, *L'évolution de la négociation collective dans les industries de la Communauté 1953-1963*, en *Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier*, Haute Autorité, Luxembourg, juin 1967, pág. 16 y s. s.; Michel Desprez, *Conventions Collectives*, en *Traité de Droit du Travail* publié sous la Direction de G. H. Camerlynck, t. 7, Librairie Dalloz, Paris, 1966, pág. 140-141; estos, entre otros autores utilizan la designación: "Collège des Conciliateurs d'Etat"

instituído sobre la base de acuerdos mutuos entre los respectivos representantes de las Confederaciones patronales y obreras. Pero en el caso de que no haya acuerdo en el seno de esta Fundación, cabe el recurso al Colegio, el cual tiene también facultad para pedir a la Fundación que proceda a un nuevo examen de los convenios ya aprobados, o, de proponer - al Gobierno la anulación de éstos últimos.

La evolución del sistema holandés se ha apoyado en estas dos instituciones fundamentales, orientándose así hacia una gradual disminución del rígido dirigismo que lo ha caracterizado durante mucho tiempo y que si no siempre ha tenido todo el éxito esperado, como con frecuencia han demostrado "los salarios negros" abonados en numerosas ramas de la industria, si parece poder explicar una sorprendente característica del régimen holandés de negociación colectiva, que no se encuentra en ninguno de los otros países de las Comunidades Europeas, a saber: que el contenido de los convenios colectivos no se pacta sólo con el carácter de mínimo, sino también con el de máximo, no pudiéndose tampoco, por consiguiente, pagar un salario superior al estipulado en los convenios.

No obstante, un examen profundo de la cuestión mostraría acaso - que las características heterónomas del sindicalismo holandés no son, en realidad, tan marcadas como a primera vista parecen. La Fundación del Trabajo ha sido siempre la pieza clave del mismo, y para la elaboración y aplicación de la política de salarios del Gobierno, el Colegio de Conciliadores de Estado ha obtenido siempre la previa conformidad de la Fundación del Trabajo, que es tanto como decir de las organizaciones profesionales, a las cuáles les viene muy bien que el Colegio cargue con la responsabilidad de las decisiones bien fundadas a su juicio, pero impopulares.

6.2. - Los conflictos laborales y su régimen

Nada dice la Constitución holandesa en orden al derecho a la huelga, y tampoco la legislación tiene ningún precepto acerca de sus posibles efectos en relación con el contrato de trabajo. En muchos casos, y según la línea jurisprudencial, al producir los efectos de incumplimiento de la prestación debida por parte del trabajador, puede dar lugar a la ruptura

laboral (1).

Con respecto al lock-out, es sancionado y responsable el empresario como regla general.

Después de la II Guerra Mundial, los Países Bajos vivieron, en muchos aspectos, una época de paz social. Por otra parte, ya antes de la guerra las cifras relativas a movimientos huelguísticos eran bajas, así (2)

<u>Años</u>	<u>Número de huelgas</u>	<u>Trabajadores afectados</u>	<u>Jornadas de trabajo perdidas</u>
1914-18	336	25.000	490.000
1919-24	380	50.600	1.715.000
1925-30	225	17.250	502.900
1931-32	216	30.100	1.201.900
1933-39	130	9.300	163.300

El análisis de los años de posguerra revela que se produce un cambio de doble sentido. En un principio el número de huelgas y de trabajadores implicados en las mismas continúa disminuyendo. A partir de 1950, sólo en 1960 y en 1963 esta cifra supera los cien mil (con una población activa de cuatro millones, muy superior a la de antes de la guerra). El número de jornadas perdidas disminuye aún en mayor proporción. Esta disminución se debe a que la huelga se produce hoy aún menos que antes de la guerra bajo la dirección de un sindicato. A partir de la II Guerra Mundial, más de la mitad de las huelgas registradas han sido no oficiales (3). El año 1960 constituye una excepción, ya que una huelga de la construcción elevó considerablemente la cifra de jornadas perdidas.

La relación entre el número de días perdidos de trabajo y el número total de jornadas disponibles resulta 0,001 (1957, 1962, 1968 y 1969) y para 1970 fue del 0,043.

- (1) El artículo 1.639 del Código Civil holandés permite el despido de los trabajadores que rehúsen desempeñar sus tareas normales aunque, en la práctica, este artículo no se aplique. Como casos de aplicación práctica de la normativa tenemos que, por ejemplo, el Tribunal de Rotterdam admite el despido del trabajador en toda huelga sin preaviso; el Tribunal de Amsterdam no admite el despido en las denominadas huelgas de simpatía o protesta.
- (2) Jhon P. Windmuller, Labor Relations in the Netherlands, Ithaca, New York, 1969, pág. 394.
- (3) Willem Albada, Los Países Bajos: el sistema de relaciones industriales en el marco de una perspectiva amplia; en Los Conflictos sociales en Europa, Actas del coloquio de Brujas, Ediciones de la Revista del Trabajo, Madrid, 1974, pág. 145.

A continuación, detallamos las estadísticas de huelgas correspondientes a los años de la posguerra (1).

<u>Años</u>	<u>Número de huelgas</u>	<u>Jornadas de trabajo x 1.000</u>
1950	79	163
1955	63	133
1959	48	14
1960	121	467
1962	24	9
1964	53	44
1966	20	13
1968	11	14
1970	173	262

Se tiende a menudo a considerar que la política salarial centralizada ha sido la causa de la paz social de que han gozado los Países Bajos. - La fuerte centralización había reducido a la huelga al carácter de instrumento último, y escasamente utilizado en la solución de los conflictos laborales. Por otra parte, mientras el Gobierno tuvo la última palabra en lo referente a la fijación de los salarios - como ocurrió hasta mediados - de los años sesenta- toda huelga de trabajadores aparecía dirigida contra el poder estatuido y podía, por consiguiente, ser considerada como política. Windmuller señala acertadamente que, sin embargo, estas circunstancias no deben ser consideradas como las causas fundamentales (2) y alude a causas y razones más profundas, tales como el carácter de la población holandesa y el clima social de los Países Bajos. La aversión ideológica por la noción de lucha de clases ha jugado, en el curso de los enfrentamientos, un significativo papel respecto del mantenimiento de una paz social que ha sido en Holanda factor de importancia inestimable.

Aún así, a comienzos de los años sesenta puede constatar-se un aumento de la agitación entre los miembros de los sindicatos. Esta inquietud

(1) Jhon P. Windmuller, op. cit. pág. 394 y 397. Así como: H. Pathuis y J. van der Spek, Holanda trabajo y prosperidad (en castellano) De Tijdstroom, Lochem, 3^a edic. 1971, pág. 23. - Manuel Moix Martínez, Condiciones de trabajo en las Comunidades Europeas, en Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo, Anales de Moral Social y Económica, volumen XXXII, C. E. S. V. C. Aguilar, 1973, pág. 191

(2) J. P. Windmuller, op. cit. pág. 397

tud halló su expresión en el escaso aumento del número de afiliados a los mismos (la N. V. V. contaba en 1957 con 500.000 afiliados, en 1959 con 477.000 y sólo sobrepasó los 500.000 miembros en 1961) y en el aumento del número de huelgas espontáneas que alcanzaron su punto culminante en 1963. En dicha fecha, las tres centrales sindicales llegaron al acuerdo de no seguir prestando su apoyo a la política salarial del gobierno, puesto que se arriesgaban seriamente a perder todo el ascendiente sobre sus afiliados. Un aumento salarial de magnitud considerable conjuró los disturbios que amenazaban a las grandes ciudades y sobre todo a Amsterdam. A lo largo de los años inmediatos se hizo evidente que las centrales sindicales estaban ya en disposición de ejercer presión efectiva sobre el sistema socio-económico, perfectamente regulado de los Países Bajos, amenazando con negarse a colaborar en la Fundación del Trabajo. La N. V. V. se mostraba más inclinada que las otras dos centrales sindicales a llevar a la práctica amenazas de este tipo. Cuando a finales de 1966, después del fracaso de la concertación a nivel central, el Gobierno adoptó medidas que preveían una restricción de los aumentos de salarios concedidos para 1967, así como en la reducción del tiempo de trabajo, la N. V. V. decidió no cooperar. A mediados de 1968, el Gobierno anunció una serie de medidas de carácter socio-económico al objeto de frenar la inflación. Entre ellas figuraba un bloqueo de salarios, que entraría en vigor a partir del 1 de enero de 1969. Por medio de manifestaciones - como la monstruo de Utrecht, que fue la primera manifestación común de las tres centrales- y asambleas, se ejerció presión sobre la opinión pública y sobre el Parlamento para disuadir al gobierno y, en efecto, la Segunda Cámara rechazó el bloqueo salarial (1).

En la primavera de 1969, la subida de precios motivó que los Sindicatos, recurriendo a la presión política y apoyándose en un informe favorable del Comité Económico y Social del que forman parte dos Confederaciones, se permitiera un aumento salarial suplementario del 1 por 100. Al igual, en diciembre de 1970, el Gobierno se encontró con las Centrales enfrentándosele debido a la inflación anual y consiguiendo el ejecutivo un paquete de medidas económico-sociales que --

(1) Willem Albeda, op. cit. pág. 148

salvaguardaran los salarios y su capacidad de adquisición.

6.3. - Normas en materia de Seguridad Social

Desde que fue promulgada la primera ley de accidentes industriales, en 1901, los seguros sociales de este país han ido gradualmente evolucionando, y, en este desarrollo, cabe distinguir dos fases; la que precede a la segunda gran guerra y la fase de la posguerra. Si en el período de preguerra las leyes del seguro social se limitaban a quienes trabajaban a sueldo, después de la conflagración se extendió la seguridad social a todas las capas de la población.

El 1 de julio de 1967 se modificó y simplificó de forma radical el derecho de la seguridad social, por cuanto se refería a previsiones en caso de carencia de sueldo por incapacidad laboral prolongada, refundiéndose en una sola ley el conjunto de las que había y reglamentaba este concepto en diferentes supuestos de actividades laborales (1).

El cuadro de la legislación de la seguridad social ofrece, actualmente, el aspecto siguiente:

Seguros populares: Ley General de Vejez, Ley General de Viudas y Huérfanos, Ley General del Subsidio Familiar, (a partir del tercer hijo), Ley General de Gastos de Enfermedad Extraordinarios.

Seguros Empresariales: Ley del Seguro de Enfermedad, Ley sobre el Seguro de Incapacidad Laboral, Ley del Desempleo, Ley del Subsidio Familiar para asalariados (primero y segundo hijos)

La Seguridad Social en los Países Bajos tiene su propio banco dirigido y administrado por un consejo de quince miembros elegidos una tercera parte por los empleados, otra por los empresarios, y el otro tercio por el Ministro de Asuntos Sociales a través del presidente del banco. Igual composición y número tiene el denominado "Consejo de Seguridad Social", que fiscaliza al Banco de la Seguridad Social, a las asociaciones industriales y a los Servicios Médicos Centrales y a la Oficina de Administración Común -administración central del sistema de la se-

(1) El Reino de los Países Bajos, nº 8, op. cit. pág. 1 y s. s.

guridad social- (1).

Los Países Bajos han destinado a gastos de las diferentes partidas de la Seguridad Social en los últimos años tal incremento con respecto a lo presupuestado años antes que han pasado de ser el último país de la Comunidad Económica Europea (en relación porcentual, con respecto a lo destinado, tomando como base el Producto Nacional Bruto de cada país miembro) a ocupar el primer puesto. Así, en el año 1958 los Países Bajos destinaban el 11'1% de su P.N.B. a sufragar todas las partidas de gastos correspondientes a la seguridad social; en 1966 el porcentaje fue el 16'7 por 100, situándose en el segundo lugar tras Alemania en cuanto a lo destinado en base al respectivo P.N.B. (2), al año siguiente el porcentaje fue el 16'9, ocupando el tercer puesto ahora tras Alemania y Luxemburgo, y, en el año 1970 y, en base a los dictámenes del Consejo Económico y Social, motivados en gran medida por la campaña de las tres confederaciones sindicales, Holanda destinó el 19'1 del total de su P.N.B. a la seguridad social, situándose a la cabeza de los países de la C. E. E. (3).

La distribución de los ingresos de la Seguridad Social en los Países Bajos según su origen es:

Años	Cotizaciones		Aportaciones del sector público	Varios	Total
	Trabajadores	Empresarios			
1958	40'4	39'0	14'4	6'2	100
1962	37'0	44'3	9'5	9'2	100
1966	39'7	47'2	5'6	7'5	100
1970	39'0	47'0	6'0	8'0	100

Fuente: Exposé sur l'evolution de la situation sociale dans la Communauté (Bruxelles-Luxembourg, février 1970 y février 1972)

Como puede observarse, las cotizaciones del sector empresarial aumentaron ostensiblemente a la par que disminuían las aportaciones de los trabajadores y del sector público, conforme a la política de rentas -

(1) Ib. y también: Compilación de aspectos socio-económicos del Reino de los Países Bajos, ed. en castellano, editada por el Ministerio de Asuntos Sociales de Holanda, La Haya, 1972, pág. 30

(2) Fuente: El Coste de la Seguridad Social (O. I. T. 1958-60 y 1964-66)

(3) Fuente: Exposé sur l'evolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971. - También: Compilación de aspectos socio-económicos de los Países Bajos, op. cit. pág. 30-31.

preconizada por el gobierno.

Por último, reseñamos la distribución de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, al objeto de dar una idea más exacta del régimen holandés de cobertura de riesgos que le ha hecho situarse a la cabeza de los países de la Comunidad.

Distribución de las prestaciones de la Seguridad Social por ramas

Años	Enfermedad Maternidad	Invalidez, Vejez y supervivientes	- Accid. de trabajo y enfermedades profesionales	Desempleo	Asignac. Familiar.	Otros
1958	30,5	42,2	3,5	5,3	18,5	- -
1962	28,3	47,0	2,0	4,1	14,4	4,2
1970	31,8	49,5	1,8	4,5	13,6	- -

Fuente: María Luisa Ardura Calleja, en "Normas Comunitarias en materia de Seguridad Social", colección "Perspectivas cristianas sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo", volumen XXXII, Madrid, 1973, pág. 133.

Como puede observarse, el contingente de invalidez, vejez y supervivencia absorbe el 50 por 100 de las prestaciones, seguido por el 30% del seguro de enfermedad y maternidad, siendo estos conceptos los que han sufrido un incremento más notable.

Estudiaremos someramente a continuación, las prestaciones más relevantes y el tratamiento que el régimen de la Seguridad Social de los Países Bajos les otorga:

Incapacidad Laboral

La Ley correspondiente entró en vigor el 1 de julio de 1967. Cubre a todo trabajador con tal de que no haya cumplido 65 años. La incapacidad laboral en su contenido de prestación entra en acción si se sufre más de un 15% de incapacidad y siempre que hayan transcurrido 52 semanas. Durante el primer año de trabajo, el interesado disfruta de la ley de enfermedad. La prestación va acoplada al nivel de vida y su cuantía se determina por el grado de incapacidad y por el jornal, variando del 10 al 80% de dicho jornal. Para todo el sector industrial rige una prima uniforme que, para el año 1970 fue del 5'3%. El 1'3% corre por cuenta del trabajador y el restante 4% es satisfecho por el empresario (1).

(1) H. Pathius y J. van der Spek, Holanda trabajo y prosperidad, op. cit. pág. 37. El Reino de los Países Bajos nº 8, op. cit. pág. 13

Enfermedad

El campo de acción abarca a todos los asalariados, la prestación es el 80% del salario realmente percibido y dura hasta las 52 semanas, - en que se entra en la incapacidad laboral. En el caso de embarazo se establecen seis semanas antes y después del parto con percepción completa del salario. La prima que se establece por ramo industrial corre por cuenta del empresario, pudiendo descontar del salario del empleado el 1% como máximo.

El estar asegurado conforme a la Ley de Enfermedad no está sujeto a límite alguno de salario; esto significa que el empleado está asegurado cualquiera que sea el importe de su sueldo. El campo de acción de esta Ley tiene dos excepciones: los funcionarios públicos y el personal ferroviario, los cuales tienen su propio convenio.

Existe, como complemento a la anterior normativa el denominado "Fondo de Enfermedad", con un órgano rector, el Consejo, compuesto - por 35 miembros -ya estudiado anteriormente-. La Ley que lo crea determina que "tiene por objeto garantizar al asegurado un tratamiento médico eficaz". En consecuencia, es un seguro complementario del seguro obligatorio, del voluntario y del de ancianos. La prima asciende al 7'5% del salario, y se satisface por los empresarios y empleados por partes iguales. El número de personas aseguradas en los fondos de enfermedad ascendía en 1972 a 8.600.000 aproximadamente, lo que equivale al 70% aproximadamente de la población total (1).

Por último, la "Ley General de Gastos de Enfermedad Extraordinarios" dada el 1 de enero de 1968, prevee exclusivamente los gastos de tratamiento o atención especiales o de muy larga duración. La prima correspondiente es del 1'2% sobre un importe máximo que era en 1969 de 17.450 florines. Las personas mayores de 65 años están exentas del pago de la prima.

El conjunto de las leyes enunciadas otorgan al ciudadano holandés una prestación total y cuidada que ha hecho que la Seguridad Social de este país se haya situado, justamente, a la cabeza de los países de la Comunidad.

(1) Ib.

Subsidios familiares

Esta ley entró en vigor el 1 de enero de 1963. Todo asalariado tiene derecho a esta percepción; así el trabajador tiene subsidio para el primero y segundo de sus hijos y los adoptivos. Asimismo, si el trabajador disfruta de una prestación por incapacidad que sea superior al 45%, tendrá derecho asimismo a estos subsidios. Esta ley no es aplicable a los funcionarios públicos, los cuales poseen un convenio especial (1).

Vejez

Esta ley entró en vigor el 1 de enero de 1957. La ley prevé el seguro obligatorio contra las consecuencias financieras de la vejez. En principio están asegurados todos los residentes entre los 15 y 65 años de edad. La pensión de retiro entra en vigor al cumplirse los 65 años. Esta previsión corre pareja con el índice de aumento de los salarios, por lo que no sufren desvalorización alguna, a la vez que se acopla su cuantía al estado civil del perceptor (los casados tienen una prima más alta que los célibes). El Gobierno se ha servido varias veces (1-7-1962, 1-1-1965, 1-1-1969, 1-1-1970... etc.) de una ley al objeto de aumentar considerablemente las primas de esta contingencia. La prima que ha de pagar el asegurado es recaudada por el Servicio Estatal de Impuestos. En 1970 fue fijada en el 9'1 por 100 de los ingresos (2). La recaudación de este concepto es transferida al Banco del Seguro Social que las administrará.

Pensión de Viudedad y Orfandad

Esta ley entró en vigor el 1 de octubre de 1959. Impone un seguro obligatorio a todos los residentes mayores de 15 años. La pensión de viudedad termina a los 65 años de edad de la perceptora; se equipara viudedad y separación matrimonial por sentencia judicial (siempre que no se haya contraído nuevamente matrimonio).

Con respecto a la pensión de orfandad, se abona a los niños menores de 16 años, y hasta los 27 años si están incapacitados mental o físicamente.

(1) H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 39 y El Reino de ... op. cit. pág. 9

(2) H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 40 y El Reino de ... op. cit. pág. 5

mente.

Las recaudaciones se efectúan por el Servicio Estatal de Impuestos. Para el año 1970 fue fijada la prima en 3.774 florines las viudas sin hijos, 5.358 florines si tenían hijos, y las de orfandad oscilaban de 1.200 a 2.322 florines.

Desempleo

Ya en el pasado siglo fundaron los sindicatos obreros los primeros fondos de desempleo para sus miembros. Terminada la II Guerra Mundial, el Gobierno asumió plenamente la responsabilidad de la asistencia a los parados.

La prestación es de aplicación a todos aquellos que tienen un trabajo, a excepción de los maestros de escuela, funcionarios públicos y las personas mayores de 65 años. Las mujeres casadas disfrutaban plenamente de este seguro. Para poder percibir la paga de desempleado es necesario haber sido asalariado por uno o más empresarios pertenecientes al mismo ramo industrial durante 130 días en el curso de un período de 12 meses que hayan precedido inmediatamente a la desocupación. La duración del pago en virtud del seguro de desempleo es, normalmente, de 40 días calculados a base de un máximo de 5 días por semana. Después, el interesado percibe durante 130 días una paga con arreglo al seguro de paro forzoso, para el que es necesario haber prestado un servicio asalariado durante 65 días en el transcurso de 12 meses anteriores al desempleo. - Transcurrido este período, el trabajador no queda abandonado a su suerte, sino que entra en consideración para percibir una paga de acuerdo con la Ley de Previsión del Paro Forzoso.

La prestación de paro asciende al 80% del jornal, mientras que la de desempleo debe de llegar, al menos, al 80% y su prima se revisa anualmente (1).

Jubilación

Además de la Ley general de Vejez, tratada anteriormente, la cual garantiza una jubilación básica, existen en los diferentes sectores de la vida social y económica "Cajas de Jubilación" que complementan la ley ante

riormente citada.

Las cajas de jubilación de la industria extienden su radio de acción hacia toda la rama industrial, mientras que las cajas de empresa se refieren, por lo general a un convenio de jubilación llevado a efecto por una o varias empresas. El 1 de enero de 1968 existían en Holanda 84 Cajas de Jubilación industriales. De éstas, 61 tenían carácter obligatorio en virtud de la ley relativa a la participación obligatoria en un fondo de jubilación industrial. El número de asegurados por el cual se pagaba una prima era de 1.227.400. Calculándose que 518.000 participantes estaban inscritos en una Caja de Jubilación de empresas y 11.000 a una Caja de ahorros de empresa. Para unas 150.000 personas se habían adoptado provisiones en una compañía de seguros de vida (1).

6.4. - Otros aspectos: empleo, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, salarios

A) Empleo

Del total de la población neerlandesa, el 36% aproximadamente ejercía una profesión en 1970; porcentaje más que suficiente para mantener a toda la población. Medida en años-hombre (2) la población profesional de Holanda en 1971 era de 3,7 millones de hombres y un millón de mujeres, en una población total de 13.190.000 seres. Si nos basamos en la población de edades comprendidas entre 15 y 64 años inclusive veremos que el 60% - ejerce una profesión. Para los hombres (más del 90%) el porcentaje resulta más alto que para las mujeres (alrededor del 30%). Del total de la población profesional de 4,7 millones, se estima que en 1971, el 41% trabajaba en la industria, el 7% en la agricultura y pesca, el 53% en el sector de los servicios (la mitad de los cuales en banca, seguros, comercio y tráfico)(3).

En 1889 el porcentaje correspondiente a la agricultura y pesca no llegaba al 33% y el de la industria era el 32. Aun cuando Holanda, desde comienzos de este siglo emprendió el camino de la industrialización, a fin de proporcionar también la base material para el logro de una prosperidad

(1) Ib.

(2) Año-hombre-el tiempo de trabajo de una persona que trabaja durante un año entero

(3) Ib.

relativamente alta, la agricultura sigue constituyendo una importante fuente de ingresos para el país.

Por último, señalar el bajo porcentaje de mujeres casadas trabajadoras. El último censo, que data del 31 de mayo de 1960, reveló que en 1960 había unas 173.000 mujeres casadas que trabajaban (es decir, el 7 por 100 del total de mujeres casadas). De estas últimas, 64.000 desempeñaban un trabajo profesional por propia cuenta o un trabajo asalariado. Esta cifra no equivale más que al 2'6% del total de las personas que trabajan. En Francia, el Reino Unido y los Estados Unidos de América, este porcentaje oscila alrededor del 20 y, en la República Federal Alemana asciende al 25% (1). El porcentaje francamente bajo de mujeres casadas trabajadoras se debe, fundamentalmente al criterio, muy arraigado, de que el puesto de la mujer casada está en el hogar; en consecuencia, los ingresos del marido deben de ser suficientes para poder satisfacer todas las necesidades de la familia.

Como ocurrió en los países vecinos durante estos últimos años, la situación de la oportunidad de empleo en Holanda se caracterizó por un gran déficit de mano de obra, situación que se estabilizó en el último trimestre de 1973 con la crisis del petróleo y que persistiría hasta fines del 1974 para, paulatinamente, irse recuperando. En 1971 existían en Holanda 80.000 extranjeros cubriendo el superávit de mano de obra, cifra que en 1974 bajaría a 23.000 (2). En consecuencia, el promedio anual de parados ha sido insignificante en los últimos años, a continuación, enumeramos algunas cifras de algunos años, con el carácter de información:

Promedio anual de Parados (x 1.000)

1938	303'4
1952	105'7
1955	32'9
1960	28'8
1965	25'3
1969	49'3
1971	62

Fuente: H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 19

(1) H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 18

(2) Ib. y Héctor Maravall en "Empleo y libre circulación de los trabajadores en la C. E. E." en volumen XXXII de los Anales de Moral Social y Económica, ya citada, pág. 117

B) Duración de la jornada de trabajo

La primera ley concerniente a la duración de la jornada laboral fue aprobada en 1874. Aún cuando la ley en cuestión no recogía más que una prohibición de trabajo para los menores de 12 años, la medida representaba el abandono de la actitud de inhibición por parte del Estado en este dominio. La Ley del Trabajo de 1889 llegó más lejos, contenía disposiciones limitando la duración de la jornada de trabajo de los obreros de ambos sexos comprendidos entre los 12 y 18 años de edad. La Ley del Trabajo de 1919 limitó, además, la duración de las jornadas de trabajo de los obreros de la industria hasta 8 horas diarias y 45 horas semanales, pero en 1922, y por fuerza de las circunstancias económicas, se modificó en 8^{1/2} horas por día y 48 horas a la semana (1).

Hasta 1955 la edad mínima para poder trabajar en la industria era de 14 años, tanto para muchachos como para chicas. En ese año, se aumentó para las chicas hasta los 15 años, estableciéndose para los muchachos en 1964 en los 14 años.

En Holanda, la gran mayoría de los convenios colectivos a partir de 1971, fijan la duración de la jornada semanal de trabajo en 42 horas y media para los trabajadores manuales, y en 40-41 horas y media para los empleados (2).

C) Vacaciones

El Consejo de Interventores del Estado tiene establecido un llamado "arreglo de vacaciones mínimas", que da derecho a cada trabajador a gozar de unos días de vacaciones pagadas al año. Desde el año 1870 en que se tenían 7 días de vacaciones que correspondían a fiestas ferias en 1957 en que la gran mayoría de los convenios y reglamentaciones estipulaban 12 días de vacaciones (aparte de los 7 días festivos al año), hasta el año 1970, en que se establecen 20 días, y, en el momento presente (1973), la duración media del trabajador holandés (con las excepciones -

(1) El Reino de los Países Bajos, nº 9, op. cit. pág. 15

(2) Manuel Moix Martínez, "Condiciones de trabajo en las Comunidades Europeas" dentro del volumen XXXII de Anales de Moral Económica y Social, op. cit. pág. 195. También: H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 33

propias, tales como profesores, maestros, servicios públicos... etc.) es de 22 días laborables, más los 7 días feriados, es decir, se encuentra en la media de los países de Europa occidental (1).

D) Salarios

Hasta la Segunda Guerra Mundial, los patronos y asalariados holandeses podían concertar entre sí, con una independencia casi total, las bases de trabajo, salarios incluidos.

Pero inmediatamente después de la liberación en 1945, el gobierno holandés obtuvo amplias atribuciones para intervenir por medio del Decreto Extraordinario de Relaciones Laborales de 1945, que ha permanecido inalterado hasta 1963. Los salarios previstos en los contratos de trabajo colectivos y en las reglamentaciones de salarios obligatorios comprenden tanto los salarios mínimos como los máximos. Según el Decreto Extraordinario de Relaciones Laborales de 1945, le está prohibido a todo empresario pagar salarios diferentes de los estipulados en los contratos de trabajo colectivos o en las reglamentaciones de salarios obligatorios. Con objeto de conjurar los peligros inherentes a la espiral de precios y salarios, se modificó sustancialmente en 1959 el sistema seguido hasta ese año con respecto a la política salarial basada en aumentos de salarios intermitentes abarcando a toda la nación. Este sistema fue sustituido por otro de productividad por sector industrial o empresas determinadas.

En 1963 se modificó nuevamente el sistema salarial al objeto de -- conseguir lograr una responsabilidad propia de las organizaciones patronales y obreras para fijar las condiciones de trabajo y la responsabilidad ante la política salarial de conjunto como importante pieza de la política económica y social de la nación. Asimismo, tanto el Consejo Económico y Social como la Fundación del Trabajo eran los organismos encargados de -- elaborar la política salarial en colaboración con empresarios y obreros. -- En julio de 1965 se otorgó una mayor importancia al C. E. S., toda vez que su informe era preceptivo para poder comenzar a estudiar la posibilidad de un reajuste de los salarios.

(1) Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 198-199; y H. Pathuis, op. cit. - pág. 34-35

La mayor parte de los convenios -excepto los concernientes a funcionarios en servicio en organismos oficiales- hacen una distinción entre los salarios de los hombres y de las mujeres. En lo que se refiere a los trabajadores manuales de la industria, el promedio del salario devengado en todas las profesiones y cargos ejercidos por empleados femeni-nos era el 68% del correspondiente a los hombres (1).

La cifra de los salarios de los empleados masculinos aumentó, en el período comprendido entre 1965 y 1970 es el 37%; mientras que para las empleadas el porcentaje de aumento fue del 46 por 100 (2). En el período comprendido entre julio 1970 y julio 1971, el salario-hora se incrementó el 9'7% (3), mientras que los ingresos efectivos-hora, en igual período, aumentaron un 14'9%; así, el incremento fuerte que se ha producido en los Países Bajos en el poder de compra sería el resultado de la incidencia de los salarios -fuerte alza de los precios y de los salarios-.

7. - Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales

7.1. - Las instituciones de negociación a nivel de la empresa

7.1.1. - La delegación sindical

Puede afirmarse, en términos generales que los Sindicatos holandes sienten una profunda desconfianza por todo lo que sea dogmático, -estando a favor de soluciones pragmáticas. Su actividad se orienta al diálogo con los patronos y las autoridades gubernamentales, sin que pueda -decirse sin embargo que existe una continuidad del espíritu de Grenelle (4).

Los delegados sindicales son elegidos por la base, por el sistema de mano alzada, para un mandato de tres años que es el período que va -de un congreso sindical al siguiente. En teoría, no existe limitación de -edad para resultar elegido. Por lo mismo, la base que ha elegido al delegado sindical puede desposeerlo de su mandato. En caso de litigio con la

(1) H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 27

(2) Ib.

(3) Manuel Moix Martínez, op. cit. pág. 202

(4) Juan M. Ramirez, La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y en los beneficios en Holanda, en Revista de Trabajo, 1º trimestre 1970, nº 29, pág. 101-129

dirección, el delegado sindical puede llevar su caso ante un tribunal civil.

7.1.2. - Los Consejos de Empresa

Al mismo tiempo que nacía el movimiento sindical en Holanda, a parecieron, hacia 1860, en el seno de las distintas empresas, órganos - conocidos sucesivamente con el nombre de "Consejos de Fábrica", "Comisiones de Trabajo", "Comités Obreros" etc.

Estos órganos de representación de los trabajadores se hallaban animados por el deseo de mantener un clima de comprensión entre los trabajadores y la dirección. Una ley, en 1950 (1), dotó estos comités de base legal. La Ley habla de "Consejos de Empresa", y no de núcleos, ni comités de fábricas u otros términos semejantes, para indicar con ello que se trataba de un organismo de deliberación conjunta y no simplemente de un organismo de representación del personal (2).

Para todas las empresas rige, en principio, la obligación de constituir un consejo de empresa. El Consejo Económico y Social dispensó a algunas ramas industriales de tal obligación. La tarea del consejo de empresa consistía en contribuir en la medida de sus posibilidades al más - perfecto funcionamiento de la empresa, reconociendo la función independiente del empresario. La ley no concedía competencia de decisión al consejo. Las atribuciones del consejo de empresa de la ley de 1950 eran: consultas y asesoramiento a la dirección sobre salarios, horarios, condiciones de higiene y salubridad de la empresa, cuestiones de seguridad en el trabajo, vacaciones, participación de la administración de las instituciones para los empleados de la empresa... etc.

Por lo anterior, las funciones de este "Consejo de Empresa" aun que muy recortadas, eran muy bien aceptadas, tanto por los sindicatos - como por los trabajadores de cada empresa que correspondía instituir--los (3).

(1) Boletín Oficial 1950, K 174 (27-1-1950)

(2) Juan M. Ramírez, artículo citado, pág. 108

(3) Juan Velarde Fuentes, la reforma de la empresa en la C. E. E., en el volumen XXXIII de la colección Anales de Moral Social y Económica, op. cit. pág. 76. Y El Reino de los Países Bajos, nº 9, op. cit. pág. 30

Pero lo importante del caso holandés es la articulación de una serie de organismos de tipo corporativo dentro de lo que después se calificaría de política de rentas. Con la Ley del 27 de enero de 1950 la política económica de este país era:

1. - El Social Economische Raad (Consejo Económico y Social), organismo corporativo, en el que participan las organizaciones sindicales tanto de los trabajadores como de los empresarios, y que estudiaremos más adelante.
2. - Las Productieschappen u Oficinas de Producción; dependientes del Consejo Económico y Social, agrupan las empresas de acuerdo con los productos, desde la materia prima hasta que se concluye el producto para su venta al público, es decir, aplicando un criterio de columna vertical respecto al producto.
3. - Las Hoofdsbedrijfschappen u Oficinas Superiores de Empresas, de las que funcionaban en 1970 dos, creadas mediante decreto. La vinculación aquí es de tipo horizontal, es decir, empresas que producen idénticos artículos.
4. - Bedrijfschappen u Oficinas de Empresas, de las que en 1970 funcionaban 39. Se rigen por el criterio anterior de horizontalidad. En ellas el Estado puede delegar la regulación de los salarios y demás condiciones de trabajo, así como la política de empleo; jerárquicamente, están subordinadas a todas las anteriores.

La Ley del 28 de enero de 1971, que regula la cogestión de los trabajadores en las empresas mediante los Consejos de Empresa (Ley de Consejos de Empresa) (1). Regula nuevamente estos temas, adaptándolos a los nuevos tiempos sociales y económicos, bien distintos de los de 1950. Así, se establece la obligación de constituir consejos de empresa en todas aquellas empresas que tengan más de 100 empleados (2), aun cuando, al igual que en la anterior reglamentación, el Consejo Económico y Social podrá dispensar de tal obligación a determinadas empresas teniendo en cuenta su especial idiosincrasia (3).

(1) Publicada en el Staatscourant el 18 de febrero de 1971

(2) Artículo 2º, p. 1

(3) Artículo 4º, p. 1

Los Consejos de Empresa estarán compuestos por un directivo de la entidad y un número de miembros elegidos por el personal en proporción al número de empleados de la empresa, siendo tres miembros para empresas de 25 a 50 trabajadores (casos excepcionales) para llegar a un máximo de 25 representantes en empresas con más de 7.000 empleados - (1).

La presentación de candidatos se regula (2) en el sentido de presentarlas en listas por organizaciones de trabajadores que cuenten con miembros activos de ellas entre los trabajadores de la empresa, o por una tercera parte como mínimo de los trabajadores de la entidad, o, en su caso, basta con 30 firmas. Los miembros del consejo tienen un mandato de dos años (3) o de tres, si el Consejo de Empresa así lo acordare.

El funcionamiento del consejo se realizará por un reglamento de régimen interior y funcionamiento, que contendrá unas bases mínimas de regulación, tales como: número de miembros para convocar las sesiones, forma de convocatoria, quorum necesario, ejercicios del derecho al voto y los recuentos, redacción y notificación del Orden del día... etc (4). El Consejo de Empresa podrá crear en su seno comisiones permanentes y comisiones juveniles para los jóvenes de la empresa (5). En lo que se refiere a las facilidades que el empresario deberá de otorgar a los componentes del consejo se detallan minuciosamente en la ley (6), facilidades en cuanto a las reuniones, percepción total del salario, jornadas computables como de labor, etc. Los gastos del Consejo de Empresa y de las comisiones del mismo son sufragados por el empresario (7). El Consejo se reunirá, al menos, seis veces al año (8).

Las funciones del Consejo son exclusivamente de asesoramiento a la empresa, estableciendo y modificando con su dictamen las tarifas, salarios, sistemas de calificaciones, asistencia social, etc. (9). Previo dictamen del Consejo Económico y Social, se podrán constituir los Conse

(1) Artículo 6º, p. 1

(2) Artículo 9º, p. 2 y 3

(3) Artículo 12º, p. 2 y 3

(4) Artículo 14

(5) Artículo 15

(6) Artículos 21, 22, 23

(7) Artículo 22

(8) Artículo 23

(9) Artículo 26

jos Centrales de Empresa, cuando un empresario tenga que constituir más de un Consejo, sirviendo aquel de coordinador de éstos (1)..

7.2. - Las instituciones de negociación a nivel nacional

7.2.1. - La Fundación del Trabajo

La idea de establecer una colaboración permanente entre las organizaciones de empresarios y de trabajadores surgió en el período - que media entre las dos guerras.

En Holanda existe una buena colaboración entre las organizaciones de empresarios por un lado y las de los trabajadores por el otro. A raíz de la terminación de la II Guerra Mundial, las centrales de los sindicatos de empresarios y las centrales de los sindicatos de trabajadores, crearon, por propia iniciativa, la llamada Fundación del Trabajo, como organismo supremo de derecho privado en la cooperación de ambas agrupaciones.

La Fundación del Trabajo es única en el mundo. La junta directiva se constituye paritariamente, con representantes de las organizaciones de empresarios (industriales, clase media y agricultores) y de las tres centrales de sindicatos de empleados. Su finalidad -entre otros objetivos- es la de garantizar unas buenas relaciones entre los diferentes grupos de la vida industrial holandesa (2).

El Gobierno ha recurrido en un sinnúmero de ocasiones al dictamen de la Fundación, escuchando con interés la opinión conjunta de - las fuerzas activas de la vida económica; siguiendo sus consejos ya total o parcialmente. El número de asuntos sobre los que en el transcurso de los años se ha consultado a la Fundación, es elevadísimo. A este respecto, cabe mencionar: la fijación de los salarios, con inclusión de una compensación igual para hombres y mujeres; la clasificación en relación con el aumento del coste de la vida; la reducción de las horas de trabajo; duración de las vacaciones y su distribución. Además, - pueden citarse: el aumento de productividad y cuestiones con - --

(1) Artículo 33

(2) H. Pathuis y J. van der Spek, op. cit. pág. 22

ellas relacionadas, como la clasificación del trabajo, escalas de salarios, recompensas por el trabajo prestado, así como la legislación laboral, bajo la cual se hallan comprendidos el derecho de despido, la seguridad social, las comisiones de consultas mixtas, la organización de la sociedad, la preparación profesional y los fondos de enfermedad. La Fundación del Trabajo ha sentado asimismo las bases para una ley sobre el seguro contra el desempleo.

Para la preparación de asesoramiento en el campo de los seguros sociales, así como en otros terrenos, se instituyen igualmente, y de forma regular, comisiones mixtas, compuestas por representantes de la Fundación y de altos funcionarios del gobierno. Esto ha conducido a un estrecho contacto que repercute en un despacho más rápido y seguro de los asuntos a tratar y resolver (1).

7.2.2. - El Consejo Económico y Social

La preocupación de instituir una organización económica general con una legislación coherente, no se manifiesta en los Países Bajos, al igual que en Bélgica, hasta acabada la II Guerra Mundial, pero, como señala Jean Leclercq (2), a diferencia de la situación belga, los antecedentes de un órgano económico-social de consulta presenta una clara continuidad.

Así, en las revisiones de la Constitución de 1922 y en la de 1938, fue contemplada la creación de un Consejo Económico y de órganos sociales con competencia consultiva. Durante la guerra, una legislación de inspiración alemana (3) estableció la base de estructuras centralizadas, que fueron mantenidas, de forma provisional después de la liberación justo hasta el momento de la creación del Sociaal-Economische Raad en 1950.

Creado el SER (Consejo Económico y Social) la ley sobre organización profesional del 27 de enero de 1950 (4) establece, asimismo, los

(1) El Reino de los Países Bajos, nº 9, op.cit. pág. 47

(2) Jean Leclercq, Les Conseils économiques nationaux en Belgique, France et aux Pays-Bas. - Conseil Central de l'économie, Bruxelles, 1954, Des antécédents du Social-Economische Raad, pág. 38 y s. s.

(3) Besluit van de Secretaria General van het Department van Handel, Nijverheid en Scheepvaart van 12 november 1940, Veroordeningenblad, - nº 206/1940

(4) El Reino de los Países Bajos, op. cit. pág. 70

"produkt-bedrijf en hoofdbedrijfschappen", organismos públicos con mi si ón consultiva y reglamentaria colaboradores del SER, pero limitados a un conjunto de productos, de empresas o de actividades productivas - en idéntico sector de la producción (artículos 66 a 137).

Del acuerdo logrado entre las asociaciones obreras y de emp re s a r i o s, se constituyó un organismo privado, denominado "Stichting van de Arbeid" (Fundación de Trabajo) reconocido por el gobierno como ó r g a n o consultivo con carácter oficial, como vimos anteriormente.

El Consejo Económico y Social es un organismo consultivo del - gobierno en los terrenos social y económico de la nación. Contrariamente a lo que algunos esperaban, la creación del SER no condujo a la desaparición de la Fundación del Trabajo; la labor está repartida. La Funda ción sigue ocupándose de los problemas relativos a la política de sala-- rios y se encarga de deliberar y de actuar de árbitro en cuestiones so-- ciales, mientras que las principales tareas del SER son la redacción de informes y pronunciarse sobre los problemas generales en el dominio - de la política social y económica. En el marco de la política de salarios son especialmente importantes los informes semestrales que el SER ela b o r a y en los que se dan unas orientaciones sobre el futuro económico - del país y su posible enfoque.

El Parlamento, como ya dijimos del gobierno, puede, asimismo, inquirir al Comité Económico y Social que se pronuncia sobre un deter-- minado tema, pero siempre y cuando tal asunto se enmarca dentro del contorno de conocimiento y actuación del Consejo, es decir, el campo - social y el económico (1).

Para esta labor consultiva, el Consejo es asistido por una Ofici na Central de Planificación, el "Centraal Planbureau", que recoge el - material de base necesario para la elaboración de los correspondientes dictámenes. Paralelamente a esta función consultiva, el Sociaal-Economische Raad está investido de una misión reglamentaria. El artículo 2 de la Ley de 27 de enero de 1950 le atribuye una misión reguladora de - la actividad económica siempre y cuando se sirva al interés general y

(1) Artículo 41 de la Ley del 27-1-1950

los criterios económicos más firmes.

A este efecto, el Consejo elabora ordenanzas y colabora en la ejecución de las leyes y decretos fijando, **por** ejemplo, las reglas para la gestión y el control de la "schappen" (justicia distributiva). Asimismo, deben de ser objeto de consulta al Consejo, la proposición de designación de organizaciones representativas hábiles para ser representadas en el Consejo; los proyectos de ley y los reales instituyendo un "produtschap--pen, un hoofdbedrijfschappen o los **bedrijfschappen**", en cuanto grupos profesionales que tienen carácter de derecho público, y que se diferencian entre sí por el ámbito de sus actividades; así, los productschappen son entidades verticales que agrupan a dos o más grupos de empresas que cumplen en la economía nacional una función diferente en relación a los productos o grupos determinados de fabricación. Los hofdbedrijfschappen y bedrijfschappen son entidades horizontales que agrupan a empresas que desarrollan una función análoga a la que se encuentran insertas. Pues bien, todas estas organizaciones necesitan, para entrar en actividad, el informe favorable del Consejo (1).

El artículo 41 de la Ley del 27-1-1950 determina que, los ministros, pueden y deben de pedir dictámenes del Comité sobre todas las medidas que incidan en la marcha de la economía de la nación, así como todas las medidas que puedan influir de un modo directo sobre los aspectos sociales nacionales.

El Consejo colabora en la ejecución de las leyes y decretos así como en todas las medidas de carácter administrativo que incidan o puedan incidir en los aspectos socio-económicos ya aludidos.

Con respecto a la composición del Consejo, la Ley del 27-1-1950, fija el número de miembros en 45, siendo el mandato por dos años renovable, existiendo incompatibilidad entre ser miembro del Consejo y del Parlamento, al objeto de salvar toda mediatización en la función determinada para los miembros del Consejo. La designación de los miembros

(1) Le Comité économique et social, Institut d'études européennes, Editions de l'Université de Bruxelles, 1972, pág. 24 y s. s. También: N. Bernard, C. Laval y A. Nys, Le Comité économique et social. Edit. Bruxelles, 1972.

(tanto efectivos como suplentes -uno por cada miembro activo-) corresponden a las categorías representadas en el Consejo (empleados, empresarios y miembros nombrados por la Corona), y en la siguiente proporción:

- Organizaciones de trabajadores: 15 miembros
- Organizaciones de empresarios: 15 miembros
- Nombrados por la Corona: 15 miembros

Para la mejor discusión y estudio de los temas, el Consejo descompone en comisiones permanentes y "ad hoc", actualmente funcionan las siguientes:

Comisiones permanentes

- Comisión ejecutiva de reglamentaciones relativas a los accesos a la profesionalidad.
- Comisión de asuntos económicos y sociales de índole internacional.
- Comisión de reglas de funcionamiento
- Comisión de desarrollo de la producción

Comisiones "ad hoc"

- Cámaras
- Precios y salarios
- Situación de la mano de obra
- Reglamentación del salario mínimo

Desde su fundación y hasta el año 1973, el Consejo ha elaborado más de 2.000 avisos y dictámenes, de los que una gran proporción han influido rotundamente en las decisiones del ejecutivo con respecto a la política socio-económica (1) de la nación holandesa.

(1) El Reino de los Países Bajos, op. cit. pág. 21.

CAPITULO QUINTO

INGLATERRA

1. - Introducción

El movimiento obrero inglés es el más antiguo del mundo. A lo largo de su historia ha desarrollado una serie de características propias que le diferencian del resto de los movimientos obreros, diferencias que son, en gran parte, la causa de su actual situación, y que determinan su pasividad circunstancial y las violentas convulsiones que de cuando en cuando le sacuden, como ráfagas de rebelión y de impotencia. Visto desde fuera, el movimiento obrero británico y su expresión organizada, el movimiento sindical se nos aparece como una entidad extraña, incomprensible desde los movimientos obreros continentales europeos; sumido en un conformismo inquieto e inquietante que parece revelar la culminación de un largo proceso de integración que, sin embargo, no se ha producido.

2. - Los antecedentes históricos del actual sindicalismo inglés

Aun cuando las Trade Unions, entidades gremiales, muchas de cuyas características se mantienen en la actual estructura sindical británica, no fueron legales hasta 1842, existían ya desde el siglo XVIII. Surgieron como una necesidad de defensa ante las atroces condiciones de vida que la Revolución Industrial había llevado consigo para los trabajadores que la hicieron posible.

La nueva concepción del trabajo tiene su base en la revolución industrial que se centró en dos aspectos: el algodón y la siderurgia.

La serie de descubrimientos técnicos (lanzadera volante de Kay, altos hornos de Bessemer, máquina de vapor de Watt) marcaron un hito que se ha dado en llamar la revolución industrial -que duró medio siglo- que, al coexistir con técnicas anteriores, dió por origen el nacimiento de conflictos y crisis. A la oleada de disturbios sociales que la nueva --clase obrera produjo, se dieron dos enfoques: los "tories" -defensores del poder real- que echan la culpa a los nuevos burgueses que, con sus fábricas y maquinarias nuevas explotan a la masa obrera. Es de resaltar que, tanto la extrema derecha (tories), como la extrema izquierda (dirigentes obreros), se asociarán frente al progreso técnico; y, por otro lado, los radicales -inspirados en el espíritu de la Revolución Francesa-, que reclaman democracia y el *laissez faire-laissez passer*.

El portavoz radical fue Jeremías Bentham, que haciendo diferencia entre el interés inmediato y el distante, llega a hacer coincidentes - los intereses personales y los particulares. Su teoría de la moral utilitaria abrió camino (1).

Cuales han sido las consecuencias de esta evolución socio-económica desde el punto de vista sindical? . Desde luego, es evidente que los obreros no esperaron a la revolución industrial para organizarse en sindicatos. Los imprecisos comienzos del sindicalismo británico han de -- ser situados en el último tercio del siglo XVIII; su conexión con los gremios de la era precedente es más que dudosa, y sistemáticamente negada por todos los historiadores, a partir de la obra de Sidney y Beatriz - Webb -porta-estandartes del nacimiento obrero en la mitad del siglo -- XIX.

Abundando en lo anterior, la historia del Derecho Sindical Británico puede, sin esfuerzo, ser considerada como el prototipo de evolución normativa en torno al sindicalismo (2).

Conviene recordar que a mediados del siglo XIX, cuando ya habían sido autorizadas estas asociaciones de trabajadores -después de las "Combinations Acts" de 1799, de la "Masacre de Peterloo" de 1819, las persecuciones de Tolpuddle en 1834, etc. -, a asociarse para la defensa de sus intereses, en Manchester, ciudad cuna de la Revolución Industrial y una vez que ya ésta se había asentado definitivamente, trescientos cincuenta mil obreros vivían amontonados en habitaciones sucias y húmedas, respirando un aire mezclado de agua y de carbón. En las minas, las mujeres se veían obligadas a trabajar como bestias de carga, cubiertas de harapos y los niños pasaban su vida en la oscuridad de una galería abriendo y cerrando las compuertas de ventilación, sin que hasta 1819 se regulara el trabajo en las minas de los niños menores de ... nueve años! (3).

(1) André Philip. Historia de los hechos económicos y sociales. Taurus. Madrid, 1967. pág. 54

(2) Manuel Alonso Olea. Leyes Sindicales Británicas. Consejo Social Sindical de la O. I. E. Madrid, 1961, pág. 9 y 10.

(3) J. Kuczynski. Evolución de la clase obrera. Edic. Guadarrama, Madrid, 1967; pág. 140 y ss. También sobre este período ver: E. P. -- Thompson. The making of the English working class. London, 1963. pág. 587 y ss. N. J. Smelser, Social change in the industrial revolution, London, 1959; Documentos publicados en el Board of Trade, volumen IV, pág. 382 y ss. ed. por J. R. MacCulloch. A statistical account of the British Empire, volumen II, Londres, 1937, pág. 80.

En la industria del encaje se empleaba a niños de ... cuatro años!, y eran niños los que trabajaban durante dieciseis horas diarias en las fábricas de algodón (1).

Hasta 1847 no se limitó a diez horas el trabajo de la mujer, y, en la industria textil no se implantó el descanso de la tarde del sábado hasta después de 1850. A fines del siglo XIX y principios del XX, la mortalidad en el East End -barrio pobre de Londres- representaba el doble de la de West End -barrio rico-.

Durante la famosa Pax Britannica, en el reinado de la Reina Victoria, la Gran Madre Blanca de las empresas coloniales británicas, en la ciudad de Bath, la vida de un gentleman presentaba una media de cincuenta y cinco años, mientras que la de un obrero era de veinticinco (2).

Ante situaciones de este tipo, no debe extrañarnos el carácter defensivo con que nacieron las Trade Unions, ni debemos de olvidar que, antes de ser reconocidas legalmente éstas, los trabajadores que pretendían agruparse eran perseguidos por la ley, sufriendo condenas de cárcel por ello.

Al final de la década de 1870, terminó el largo período de rápido desarrollo económico, y en la siguiente depresión de la industria y el comercio decayó el número de afiliados a los sindicatos. Empero, la situación de éstos, no tardó en extenderse de la élite de los obreros especializados a la masa de los semiespecializados y no especializados. Al mejorar la situación económica en el último decenio del siglo pasado, aumentó rápidamente el número de trabajadores afiliados, hasta llegar de 750.000, que lo eran en 1888, a 2.022.000 afiliados en el año 1900 (3). El Comité de Representación Laboral, embrión del actual Partido Laborista, fue formado en 1900 en virtud de una resolución tomada por el Congreso de la Unión de Sindicatos, al reunirse en 1899, proponiendo la convocatoria de una conferencia de sindicatos, sociedades socialistas y demás entidades -

(1) Ib. nota anterior y, además: Hansard IX, pág. 798, citado por J. L. y B. Hammond: *The town Labourer, London, 1937*, pág. 70; y B. Webb: *The history of trade unions* (revised edition, extended to 1920) *London, 1926*, pág. 87

(2) Ib.

(3) Ib. y "Los sindicatos en la Gran Bretaña" (editado en castellano) por la Central Office of Information, *London, 1969*, pág. 29; y Mónica Charlot, - "Le Syndicalisme en Grand-Bretagne", Librairie Armand Colin, París, - 1970, pág. 13 y s. s. y G. O. H. Cole, en "A short history of the British Working class Movements of 1789-1947. - *London, 1948*

obreras para considerar la creación de una organización, con objeto de llevar al Parlamento representantes independientes del trabajo y prevenir desde el ejecutivo las medidas que pudieran surgir en contra de las organizaciones obreras (1).

En las elecciones generales de 1906, fueron elegidos diputados - 29 candidatos laboristas. Así nació el Partido Laborista. Sin embargo, - en 1909, el derecho de los sindicatos a gastar fondos en propósitos polí - ticos fue debatido con éxito en el caso Osborne, que en recurso de apela - ción fue llevado a la Cámara de los Lores. Hubo que esperar hasta 1913 para que nuevas disposiciones (la de la Ley de Sindicatos de aquel año) - establecieran inequívocamente el derecho de un sindicato a incluir en - sus estatutos objetivos políticos u otros igualmente lícitos, a condición de que sus fines principales fueran los propios de una organización sindi - cal.

El número de sindicatos llegó al máximo en el año 1896 con 1358 sindicatos, para luego comenzar la prolongada y gradual reducción a ba - se de fusiones y absorciones de los pequeños por los grandes sindicatos. No obstante el número de afiliados, después de aumentar rápidamente - hasta el año 1900 se estancó hasta 1905 y sólo volvió a subir con rapidez después de 1910.

Al estallar la Primera Guerra Mundial en agosto de 1914, los sindi - catos declararon inmediatamente una tregua laboral. En 1915 tras - - unas consultas del Gobierno con los sindicatos obreros y las asociacio - nes de patronos y empresarios, promulgó leyes prohibiendo las huelgas y lockouts, y estableciendo el arbitraje compulsivo en las disputas que -- se presentaran (2).

En octubre de 1961, el Gobierno creó un comité, bajo la presiden - cia de J. H. Whitley, quien luego sería el Speaker de la Cámara de los Co - o

(1) El alcance de estas inmunidades fue debatido en 1901, cuando la Taff Vale Railway Co., demandó con éxito a la Amalgamated Society of - - Railway Services por daños causados por una huelga. Posteriormente, la Ley de Sindicatos de 1906, redefinió y robusteció las inmunidades, pero su exacta amplitud ha vuelto a ser debatida por dos decisiones le - gales en 1964, La Ley de Disputas Laborales, de 1965 fue aprobada = para restablecer la posición.

(2) Los Sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 30 y Mónica Charlot, op. cit. pág. 19 y s. s.

munes al objeto de estudiar el conseguir una mejora sustancial y permanente de las relaciones entre empleados y empresarios. El Comité Whit ley examinó todo el panorama de las relaciones laborales, y sus conclusiones (1916-18) definieron y recomendaron los que todavía son principios preponderantes de las relaciones laborales en el Reino Unido. Estos son: formación de consejos industriales mixtos, regulación estatutaria de los salarios, medios de conciliación y de arbitraje. En 1919 se implantó el Tribunal Industrial como organismo permanente que dirimiría las controversias y disputas entre empresarios y trabajadores. En 1921 la economía sufrió las primeras contracciones que terminarían con la huelga general de 1926.

Durante los años 30 y la II Guerra Mundial, el Congreso de la Unión de Sindicatos desarrolló y adoptó varios planes de reforma que, con la ayuda del ejecutivo fueron llevados a la práctica, sirviendo de pauta a la política gubernamental después del conflicto, a la vez que de precedente para solucionar los problemas antes de que se originen sentándose a dialogar el gobierno con empresarios y trabajadores.

El movimiento sindical británico se opuso sistemáticamente al fascismo y al nazismo. Al comienzo de las hostilidades se instituyó un Consejo Asesor Mixto Nacional, representativo de trabajadores y sindicatos con los empresarios, al objeto de asesorar al Ministro de Trabajo y Servicio Nacional, a la vez que para conseguir que las medidas a adoptar fueran consecuencia de la participación más o menos directa de los propios obreros y destinatarios de las mismas, con lo que se conseguía un grado total de aceptación. En mayo de 1940, al ser Primer Ministro Winston Churchill, uno de sus primeros actos fue nombrar a Ernest Bevin, secretario general de la Transport and General Workers' Union que aceptase el cargo de Ministro de Trabajo y Servicio Nacional al objeto de dominar — desde su propia raíz el movimiento obrero y la mano de obra, tan necesaria en tales momentos.

3. - Los sindicatos ingleses tras la II Guerra Mundial

Al final de la década de los 40, la economía británica se encontraba en una posición fuerte. La producción total, en 1950, fue un 19'8 por 100 más alta que lo había sido en 1938. Las exportaciones tuvieron un vo-

lumen superior en un 40% y las importaciones fueron inferiores en un 20 por 100 respecto a antes de la guerra. Entre 1938 y 1950, la tasa de aumento de la producción, por hombre y hora, fue de 0'9% en el Reino Unido en comparación con el 0'6% en los países del Mercado Común.

No obstante, en la década de los años 50, Inglaterra se desarrolló más lentamente que cualquier otro país capitalista europeo de importancia. La producción por hombre y hora, aumentó en un 1'9 por 100 - - anual en el Reino Unido, en comparación con el 5'3% de Alemania, el 41% de Italia, el 4% de Francia, el 3'8% de Suiza y el 3'7% de Holanda (1).

Durante parte de la década de los cincuenta, la vida sindical británica se encontró dominada por la presencia en el poder de un Gobierno laborista, sostenido por las Trade Unions.

Estas, que en 1939 contaban con 6.230.000 afiliados y con 9.319.000 en el año 1948, cuentan con la gran mayoría de los sindicatos ingleses, pero no todos los sindicatos están afiliados a las Trade Union aun cuando el crecimiento sea tan notable como poder alcanzar los 9.535.000 afiliados - en 1951 (2).

Se siguen distinguiendo las "Craft Unions" (Uniones de oficio) de las "Industrial Unions" (Uniones de industria) a las que se añaden las "General Unions" cuyos más importantes representantes son la de Transportes, fundada por Berin con 1.250.000 miembros, y la de los mecánicos - -1.000.000 afiliados en 1962-. Bajo la triple presión de la concentración económica, del crecimiento de la función del Estado y de la evolución espontánea del movimiento, el número de Unions afiliadas al T. U. C. tiende a disminuir a medida que aumenta el número de miembros. Pero la autoridad de que dispone el Trade Unions Congress sobre las uniones es menor que la del Consejo de la C. G. T. francesa, por ejemplo. Todos los años, la Conferencia que tiene lugar en septiembre, elige un Consejo General de treinta y cinco miembros. El presidente cambia cada año, el secretario general, por el contrario, es estable (3).

(1) A. Madison, *Economic Growth in the West*, London, 1964, pág. 45.

(2) Committee on Industry and Trade, *Survey of Industrial Relations*. Ministry of Labour Gazette, 1961-62. También en Reference Division Central Office of Information, London, 1969, pág. 37 y s. s.

(3) Los Sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 33 y Robin Balckburn y Alexander Cockburn, *la crisis de los Sindicatos Laboristas*, Edit. Aynso.- Madrid, 1972

Las elecciones de octubre de 1951 restablecen a los conservadores en el poder. Aunque decepcionado, el Consejo General del T. U. C. - decide, no obstante, seguir manteniendo con los poderes públicos las relaciones instituídas. Si surgen movimientos reivindicativos, nunca evolucionan hacia la huelga general. Los líderes sindicales parecen preocupados por no apartar del Partido Laborista a las clases medias y, por no pedir a los conservadores nada que los laboristas no fuesen capaces de conceder en caso de regresar al poder. El Gobierno conservador, por su parte, se cuida muy mucho de no volver al Trade Dispute Act (1).

La progresión numérica de las Trade Unions, después de esta - vuelta al poder de los conservadores sube al principio hasta 9.813.000 afiliados en el año 1957; a partir de esta fecha se registra un descenso para, más tarde, reanudarse el movimiento ascensional.

El número de sindicatos que continuó decreciendo llegó a alcanzar la cifra de 550 en 1970 -en 1900 eran 1.323 y en 1945 781-, lo que - supuso una reducción de cien en diez años, debido al proceso de fusión - ya comentado anteriormente.

Las normas de negociación y de consulta entre sindicatos y empresarios se desarrollaron desde el taller hasta los Consejos Mixtos Industriales. Además, la participación del movimiento sindical en la investigación y la planificación económicas llegó a una nueva etapa en 1961 - con la creación del "National Economic Development Council". El Gobierno solicitó la participación del T. U. C., que aceptó, aunque con grandes reservas, especialmente en lo referente a la política de rentas y de salarios. Este organismo de tipo independiente y cuyo objetivo es la planificación, se dedicó a estudiar, desde un primer momento, las condiciones necesarias para un desarrollo económico sostenido.

Aisladamente, los sindicatos están vinculados con los comités de desarrollo económico para varias industrias creadas por el Consejo Nacional de Desarrollo Económico (NEDC) desde 1962, así como con las jintas de capacitación industrial, creadas en virtud de la Industrial Training Act (Ley sobre Capacitación Industrial) de 1964 (2).

(1)Ib. y F. Engels, La Lucha de la clase obrera en Inglaterra. Edit. Claridad, Buenos Aires, 1967 y Andrew Hacker, The decline of the Labour Movement, Edit. Harper, N. York, 1964

(2)Los Sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 34

En 1965, se nombró una Comisión Real para estudiar las organizaciones sindicales. Sus objetivos: "Considerar las relaciones entre las direcciones de empresas y los empleados, y el papel de los sindicatos - y asociaciones de empresarios, para promover los intereses de sus -- miembros y acelerar el desarrollo social y económico de la nación, con particular relación a la ley que afecta a las actividades de estos organismos y presentar un informe" (1).

El informe de la comisión fue publicado en junio de 1968. Recomendaba cambios radicales en el sistema existente de negociaciones colectivas y sugería introducir mejoras en la ley e instituciones involucradas con el problema de las relaciones industriales. La comisión recomendó la rápida codificación y puesta al día de sus reglamentaciones. -- En enero de 1969, el Gobierno publicó las proposiciones para tomar las decisiones respectivas sobre el informe. El T. U. C. se mostró receloso, mostrando ante tales medidas el temor de ser fiscalizados excesivamente por el ejecutivo y ver así recortadas sus posibilidades de actuación.

El año 1964 otorga la victoria en las elecciones al Partido Laborista. Harold Wilson, en noviembre de este año afirma: "La era de las - dinastías y del nepotismo ha concluído" (2). El premier se enfrentó con un T. U. C. encrespado en sus reivindicaciones. La reforma del Estatuto Sindical enfrentaría al Gobierno y a los Sindicatos; ya Douglas, en el - Congreso de 1963, había afirmado: "Los sindicatos, desde hace bastante tiempo, se mantienen a la defensiva. Hemos de tomar la iniciativa allí - donde podamos. Tenemos el derecho y el deber de estructurar la planificación y hemos de reconocer que, tanto el contenido como los métodos de los sindicatos, deben de ser reestructurados... No tenemos interés - por los patronos o los gobiernos, ni por los consejeros del NEDC, que dicen que ayudan a la planificación (3). Las elecciones de 1966 vuelven a situar al Partido Laborista en la cúspide, mas su enfrentamiento con

(1) Preámbulo de la Comisión en: Los sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 34.

(2) Anthony Sampson, Anatomía de la Gran Bretaña, Ed. Tecnos. Madrid, 1971.

(3) Ib.

los Sindicatos a raíz de la Ley de Relaciones Laborales hará que se desmiembre su organización y pierda el poder que, en 1970, vuelve a los conservadores, que tras las elecciones de 1959, se encontraban en la oposición.

En la actualidad, los sindicatos británicos cuentan con catorce millones de afiliados, lo que los convierte en uno de los movimientos sindicales más poderosos del mundo, al menos en cuanto al número de miembros, si bien continúan manteniendo una estructura gremial, que es causa de muchos de los conflictos que se originan. Es frecuente que, en una misma fábrica, los trabajadores pertenezcan a diez o doce sindicatos diferentes, cada uno de los cuales tiene sus propias normas. Como es lógico, esta situación produce una evidente atomización que facilita la división de la clase obrera sindicada, a la vez que hace difícil a las diversas tendencias de la base obrera sindical que pueda imponerse en los organismos rectores de los sindicatos, en los que se encuentra, firmemente instalada, una burocracia rutinaria que mantiene posiciones reformistas de derecha. Esto ha permitido que se vaya creando una capa que, desligándose cada vez más de las masas trabajadoras, actúa como un colchón amortiguador entre la base y la dirección sindical.

En la Gran Bretaña, la gestión de las empresas con la intervención en mayor o menor escala de los trabajadores, posee una tradición que gran parte deriva del socialismo "gildista" y específicamente de la "democracia industrial" de los hermanos Webb (1).

El movimiento que preconizaba la gestión empresarial por parte de los obreros, tuvo su momento más álgido en la época de nacionalizaciones de empresas y sectores económicos del gobierno laborista de la segunda posguerra. Se perdió esta oportunidad, ya que, tanto el partido laborista como el Parlamento, optaron por el sistema de gerencias públicas ante el ministro del ramo y, a través de él, ante el poder legislativo.

4. - El Sindicalismo británico y el Partido Laborista.

El Partido Laborista fue fundado en el año 1906. Además de la im

(1) Manuel Alonso Olea en "Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa". Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid. Sección de Publicaciones. Seminario de Derecho del Trabajo. Madrid, 1967. pág. 134.

portancia que históricamente han tenido en su formación los sindicatos, debe de tenerse en cuenta que éstos dominan en su órgano supremo: el Congreso anual. Los delegados del Partido en el Congreso son designados por las organizaciones-miembro, en la proporción del 1 por cada - 5.000 afiliados.

Tanto en el plano político como en el ideológico, el destino del Partido Laborista difiere considerablemente del de la mayor parte de los partidos social-demócratas del continente. Políticamente ha tenido la oportunidad única de operar en un país en el que el proletariado, incluso si se interpreta este término en un sentido estricto para designar únicamente a los trabajadores manuales, ha constituido durante mucho tiempo la mayoría absoluta de la población (actualmente unos dos tercios), y cuyas instituciones favorecen el juego de un sistema parlamentario de dos partidos. Con excepción de los países escandinavos, la Gran Bretaña ha sido, después de 1945, el único Estado europeo que posea un partido social-demócrata capaz de formar, él sólo, un gobierno, o, al menos, que pareciese capaz de hacerlo (1).

Ideológicamente, el Partido Laborista tiene de particular que se apoya en un movimiento obrero que era ya poderoso y estaba bien establecido antes de la ascensión del marxismo, cuyo papel fue tan decisivo para la formación de los partidos de la clase obrera en otros países.

El partido fue creado como expansión -en 1906- de la conciencia de la clase proletaria, para lo que se creía era necesario una representación política de los trabajadores por trabajadores. El partido no tenía ningún programa, si es que no es un programa el medio de que estaba dispuesto a defender los intereses de la clase trabajadora donde quiera que pudiesen estar amenazados. En la práctica, esto equivalía, principalmente, a defender los derechos legales de los sindicatos.

En su principio, el Partido Laborista no tenía ideología fija, o - más exactamente, era una coalición de todos los grupos existentes en el seno del movimiento proletario; así, antes de 1914, comprendía una amplia mayoría de sindicatos fundamentalmente liberales-radicales, y, al

(1) E. J. Hobsbawn, Socialismos en Europa, Edit. ZYX, Madrid, 1967, pág. 51 y s. s.

gunas pequeñas sociedades de socialistas que iban desde marxistas a fabianos, y que ejercían una influencia que no tenía relación con sus modestas dimensiones.

En 1918 el Partido se dió un programa, a la vez que se comprometía, de un modo formal, aunque vago, en el socialismo; sin embargo, conserva el mismo contenido ideológico indeterminado. Los jefes del sindicato liberal continúan en su seno e incluso en el Partido Comunista, recientemente creado.

A pesar de una cierta tensión, la unidad se ha mantenido, de forma apreciable, en el intervalo de las dos guerras mundiales. Tres factores - habían permitido el mantenimiento de esta unidad: el paro masivo de estos años, que tuvo como efecto unir a todos los sectores del movimiento en un reflejo común de autodefensa; el mantenimiento del partido separado del poder (y con excepción de dos breves experiencias poco felices) y su carácter esencialmente proletario. Después de 1945, ninguno de estos factores iba a intervenir (1).

La victoria en la II Guerra hizo, por vez primera del Partido Laborista un verdadero gobierno, o le dió los medios de convertirse en él, debilitando el atractivo que presentaba para sus dirigentes del ala derecha - los programas socialistas ambiciosos.

El éxito temporal obtenido durante la guerra entre los empleados y la clase media, que le habían concedido su apoyo político, alentó las esperanzas del ala derecha, que quería transformar el Partido Laborista - en un grupo moderado de centro izquierda que no dependiera totalmente - del proletariado.

Por todo ello, se observa, tras 1947, una acentuación considerable del conflicto interno en el seno del movimiento. La causa de ello estriba en un sentimiento de fracaso (ya que la derrota del gobierno laborista de postguerra se debió, en gran parte, a que tras sus reformas iniciales y sus medidas de nacionalización, no supo que hacer) y por el paso, -- durante el período de Hugh Gaitskell (1955-1963), de la dirección del par

(1) Ib. y Eric Wigham, Trade Unions; Oxford University Press. - London, 1956, pág. 13 y s. s.

tido a manos de la extrema derecha, la cual intentaba impulsarlo más allá de donde estaba dispuesto a llegar.

En el año 1968, los sindicatos proporcionaron al laborismo - - - 5.364.484 afiliados, las secciones locales del Partido 700.856, y las cooperativas y asociaciones socialistas 21.285. Como la representación de cada grupo es proporcional a estas cifras, los delegados sindicales están en la de 6 a 1 en el Congreso del Partido (1).

Las cotizaciones sindicales representan, asimismo, más de las 3/4 partes de los ingresos en el presupuesto del Partido Laborista; y, así, en el año 1967, éste se nutrió de la forma siguiente: 276.902 libras esterlinas por los sindicatos, 37.848 libras esterlinas por afiliados individuales, y 972 libras por cooperativas y otras asociaciones (2).

Ello significa que el 87% del total de las cotizaciones y el 78% del total de las rentas del Partido se nutren por la aportación sindical. Por lo que se refiere a la Caja Electoral, la importancia de la aportación sindical es aún mayor. En las elecciones de 1964, los sindicatos aportaron 400.000 libras esterlinas, es decir, el 97 por 100 del fondo electoral total (3).

La cotización sindical para el Partido Laborista se efectúa por el sistema de "contracting in" pero debe de especificarse claramente por parte del sindicato cual es la parte de pago que se destina a la aportación política, al objeto de que éste sea un hecho claramente conocido para el afiliado, por si desea rechazarlo. Además, el fondo político del sindicato - debe de estar claramente separado en su presupuesto y contabilidad, y, - en ningún caso puede nutrirse de otras aportaciones que las que expresamente le están destinadas.

El "National Executive Committee", Comité director del Partido, está, en consecuencia con todo ello, dominado por los sindicatos. Sus 28 puestos se distribuyen de la forma siguiente:

(1) J. Salvador y F. Almendros, Panorama del Sindicalismo Europeo, Fontanella, Barcelona, 1972, pág. 72

(2) Ib.

(3) A. L. Morton y G. Tate; Historia del Movimiento Obrero inglés. - Edit. Fundamentos, Madrid, 1971, pág. 131 y s. s.

- 2 para el "leader" y su adjunto
- 12 para las "Trade Union"
- 7 para los afiliados individuales
- 5 para los representantes de las mujeres (controlados por los sindicatos)
- 1 para un tesorero (controlado por los sindicatos)
- 1 para cooperativas y asociaciones sindicales

Sin embargo, es de apreciar que no se da una identidad absoluta - entre actuación de los sindicatos y actuación del Partido Laborista. Existe entre ambos un entramado de relaciones más sutiles que expresas; las podríamos definir de la forma siguiente: el Partido recibe de los sindicatos financiación, sin la cual no podría subsistir, información sobre los deseos y necesidades del mundo del trabajo, y un electorado fiel. Los sindicatos, por su parte, esperan recibir del Partido protección política contra toda legislación antisindical, y garantías de una política de mejora del nivel de vida y de las condiciones de trabajo de los asalariados.

El laborismo tiene una base en el sindicalismo: su mismo nombre lo indica (debería ser traducido al castellano por "trabajismo", palabra más exacta, aunque cacofónica). Hay quien ha llegado a considerar el laborismo como una argucia del "establishment" para contener a los sindicatos. Pero a partir de 1964 -el primer Gobierno de Wilson- el sindicalismo ha ido tomando fuerza, en el exterior y en el interior del partido. El ala izquierda era una oposición tradicional; ahora ha accedido al poder. Fueron las huelgas y la actitud firme de los sindicatos los que derribaron del poder a los conservadores en el mes de marzo de 1974, más que la débil personalidad de Wilson.

Para la derecha, en estos diez últimos años del sindicalismo británico ha tomado tal poder, que excede al del Parlamento y rige la vida nacional a partir de las relaciones sociales, derribando y colocando gobiernos. Los sindicatos han dirigido sus afiliados hacia el laborismo como consecuencia del "pacto social": un acuerdo por el cual el laborismo se comprometió, en 1974, a conservar el nivel de vida de las clases trabajadoras mediante la mayor imposición a las clases altas, y, mediante una regulación de los precios, a cambio, los sindicatos no reclamarán -

alzas de salarios y replegarán su política de huelgas. En 1975, el pacto se ha mantenido y el resultado es favorable y crea un precedente de claro optimismo hacia el futuro.

5. - Los sindicatos y sus características

5.1. - Bases de organización

Los sindicatos están definidos en la legislación británica como a sociaciones de empresarios o trabajadores cuyos principales objetivos son la regulación de las relaciones entre unos y otros. A tal efecto existe un registro oficial, el "Registrar of Friendly Societies", en el que se hace constar los estatutos que rigen al sindicato, sus órganos de decisión y junta directiva. No es obligatoria la inscripción en el registro mencionado, aun cuando el 90% de los sindicatos figuran inscritos, dadas las ventajas que emanan de tal inscripción (libertad de aseguramiento, exenciones fiscales... etc.).

Los sindicatos pueden dedicar fondos a objetivos políticos con tal de que satisfagan ciertas condiciones. La creación de un fondo debe de ser aprobada por voto mayoritario de los afiliados y sus reglas de funcionamiento. Con respecto al proceso de fusión entre sindicatos, las condiciones a cumplir eran muy severas hasta la nueva regulación de 1964, en que se precisa la aquiescencia de la mayoría de los afiliados de los sindicatos -absorventes y absorbidos-.

En realidad, toda la estructura de las relaciones industriales británicas se ha montado y mantenido con un mínimo de sanción legal. Empresarios y trabajadores han formulado sus propias normas de conducta, y han creado sus propios medios de implantarlas. El Gobierno, sin embargo, ayuda a sostener esta estructura voluntaria, proporcionando facilidades para ayudar a resolver conflictos, un sistema para regular los salarios en las industrias donde las organizaciones voluntarias son débiles y un medio para hacer contractualmente responsable a un empresario particular de cumplir las bases o condiciones de empleo estipuladas en un acuerdo colectivo.

Algunos sindicatos, como por ejemplo, la National Union of Mine

workers (mineros), abarcan una gran variedad de grados o clases de trabajadores en una industria determinada; otros, como la Amalgamated Society of Woodworkers (obreros de la madera), comprenden un solo oficio u ocupación, o bien un grupo de oficios u ocupaciones, aunque sus afiliados pueden trabajar en diversas industrias. En varios sindicatos, la afiliación se basa en una combinación de estos principios. A veces se hace otra distinción entre sindicatos de oficios -a los cuales pueden ingresar personas con cierta pericia profesional- y sindicatos de ocupaciones, que organizan a trabajadores empleados en ocupaciones relacionadas por algún factor que no sea permanentemente el de la destreza común, por -- ejemplo, un grupo de ocupaciones en una industria o en industrias afines. No obstante, esta distinción no es tan marcada ahora como lo era en -- otros tiempos, porque algunos sindicatos antes exclusivos para obreros calificados -por ejemplo, la Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers (trabajadores de la ingeniería mecánica y de la fundición) - incluyen ahora a trabajadores menos especializados.

5.2. - Sindicatos existentes y número de afiliados

La población activa de la Gran Bretaña era, en 1972 (1º de enero) de 23 millones y medio de personas. El número de sindicatos, en 1º de enero de 1971, era de 9.402.170 (1). Ello da una tasa de sindicación del 40 por 100 (2). El número de asociaciones afiliadas al "Trade Union Congress" es de 580 en 1971, aunque el número de las que pueden conceptuarse como sindicatos era de 150, ya que las restantes son asociaciones de cooperación o de buena voluntad (3).

Los sindicatos mayores agrupan ellos solos a los dos tercios de los sindicatos, y los 10 primeros a más de la mitad.

Desde 1900 el número de sindicatos ha pasado de 1.323 a 580, debido a las fusiones alentadas por los propios sindicatos, como único medio de defensa común. En contrapartida, el número de sindicatos afiliados al TUC ha pasado, en iguales fechas, de 191 a 177 que ha representado en efectivos multiplicar por 7 los que había a comienzos de siglo (4).

(1) "Informe de Actividades de 1970" (Bruselas 1971), de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

(2) En 1938 era del 30'3%; en 1945, del 45'2% y en 1966 del 42'4%

(3) "Friendly Societies"

(4) Committee on Industry and Trade, Survey of Industrial Relations, Ministry of Labour Gazette, 196970

En la década 50-60, y, conforme puede apreciarse en el cuadro adjunto, los sindicatos que han experimentado una mayor alza en el número de sus miembros han sido: el de Post Office Engineering Union, - con un incremento del 31-12-1957 al 31-12-1967 del 47'9%, seguido por el National Union of Public Employees; esto da una idea exacta del incremento de funcionarios dependientes de la administración central y - servicios públicos. En contrapartida, los sindicatos que experimentaron un mayor retroceso en el total de afiliados fueron el National Union of Railwaymen con el-41'1% debido, como es lógico deducir, a la política tecnológica en este sector, que ha eliminado a los brazos humanos - por la moderna tecnología; al igual sucedió en el de Agricultura- National Union of Agricultural and Allied Workers, y el de mineros -National Union of Mineworkers- víctimas de la baja de su población activa - como consecuencia de la tecnología avanzada de estos sectores productivos.

A continuación detallamos el esquema laboral de Inglaterra de 1900 a 1961.

ESQUEMA LABORAL DE INGLATERRA

Año	Nº Sindicatos	Nº Afiliados	Sindicatos Afiliados al T.U.C.	Nº de Afiliados al T.U.C.	Nº de Huelgas	Días de traba jo perdidos
1.900	1.323	2.022.000	191	1.200.000	633	3.090.000
1.910	1.269	2.565.000	202	1.662.133	521	9.870.000
1.920	1.384	8.348.000	213	6.417.910	1.607	26.570.000
1.930	1.121	4.842.000	210	3.719.401	422	4.400.000
1.940	1.004	6.613.000	223	5.079.094	922	940.000
1.941	996	7.165.000	232	5.432.644	1.251	1.080.000
1.942	991	7.867.000	230	6.024.411	1.303	1.527.000
1.943	987	8.174.000	190	6.642.317	1.785	1.808.000
1.944	963	8.087.000	191	6.575.654	2.194	3.714.000
1.945	781	7.875.000	192	6.671.120	2.293	2.835.000
1.946	757	8.803.000	187	7.540.397	2.205	2.158.000
1.947	734	9.145.000	188	7.791.470	1.721	2.433.000
1.948	735	9.319.000	187	7.937.091	1.759	1.944.000
1.949	726	9.274.000	186	7.883.355	1.426	1.807.000
1.950	732	9.289.000	186	7.827.945	1.399	1.389.000
1.951	735	9.535.000	183	8.020.079	1.719	169.400
1.952	719	9.583.000	183	8.088.450	1.714	1.792.000
1.953	717	9.523.000	184	8.093.837	1.746	2.184.000
1.954	703	9.556.000	183	8.106.958	1.989	2.457.000
1.955	694	9.726.000	186	8.263.741	2.419	3.781.000
1.956	674	9.762.000	185	8.304.709	2.648	2.083.000
1.957	674	9.813.000	185	8.337.325	2.859	841.200
1.958	665	9.626.000	186	8.176.252	2.629	3.462.000
1.959	658	9.610.000	184	8.128.251	2.093	527.000
1.960	654	9.821.000	183	8.299.393	2.849	3.024.000
1.961	635	9.883.000	182	8.312.875	2.701	3.046.000

Media de

1.940						
1.961	806	9.431.000	201	7.487.269	2.077	4.307.000

=====

FUENTE. - Committee on Industry and Trade, Survey of Industrial Relations.
Ministry of Labour Gazette. 1,962 - 63

Como se aprecia en el cuadro de afiliados que se detalla seguidamente, es sumamente interesante ver la evolución seguida por la afiliación femenina a los distintos sindicatos. Así, de un total de 9.967.000 afiliados a sindicatos al 31-12-1967, 2.246.000 eran mujeres. En concordancia con la tendencia del empleo femenino, las afiliadas están distribuidas más uniformemente entre las diferentes industrias y ocupaciones que antes de la II gran guerra, cuando casi la mitad de ellas pertenecían a los ramos de la industria textil y de la enseñanza. La proporción es ahora de aproximadamente un 20%; la afiliación femenina a los sindicatos del ramo textil ha disminuído aproximadamente en un 25% a causa de la reducción de empleo en esa rama, merced a los adelantos técnicos. El mayor aumento de afiliación femenina se ha producido en los sindicatos de ingeniería y administración pública, a nivel local y nacional. Pero también ha habido grandes aumentos en otras industrias donde se ha incrementado el empleo femenino, como en los ferrocarriles, autobuses y la industria del mueble. A continuación, recogemos en un cuadro las variaciones acaecidas en el número de afiliados a los distintos sindicatos, tanto en hombres como en mujeres.

AFILIADOS DE LOS PRINCIPALES SINDICATOS

S I N D I C A T O	* Afiliados al 31 de diciembre de 1.967 (en millares)			Cambio porcentual desde el 31 de diciembre de 1.957		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Transport and General Workers' Union (TGWU)	1.245	195	1.439	+ 9,2	+25,8	+11,2
Amalgamated Engineering Union (AEU)†	1.030	98	1.129	+ 12,5	+49,7	+14,9
Amalgamated Union of General and Municipal Workers (NUGMW)	582	200	782	- 9,4	+24,2	-2,7
Amalgamated Union of Mineworkers (NUM)	465	41	507	-40,6	+65,5	-37,3
Amalgamated Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)	165	156	321	-11,9	- 5,5	- 8,9
Electrical Trades Union (ETU) £	268	29	297	+ 19,6	+94,1	+24,3
Amalgamated Union of Public Employees (NUPE)	130	146	275	+ 29,1	+74,7	+49,8
General Federation of Trade Unions	169	98	267	-27,8	- 0,1	-19,6
Society of Graphical and Allied Trades	149	79	229			
Amalgamated Union of Railwaymen (NUR)	210	8	218	-41,5	-28,5	-41,1
Amalgamated Society of Woodworkers (ASW)	178	2	180	- 8,8	+47,3	- 8,5
Amalgamated Society of Clerical Association (CSCA)	60	100	161	- 9,6	+33,1	+12,9
Amalgamated Society of Boilermakers, Shipwrights, Blacksmiths and Structural Workers(The Boilermakers Amalgamation)	123	+	124			
British Iron, Steel and Kindred Trades Association	111	4	115	- 9,8	-16,3	-10,1
Amalgamated Union of Agricultural and Allied Workers	109	6	115	-25,0	-17,6	-24,6
Amalgamated Union of Tailors and Garment Workers	19	91	110	-21,3	- 6,4	- 9,4
Amalgamated Office Engineering Union	102	2	103	+48,0	+43,7	+47,9

ENTE: Reference Division Central Office of Information Londres. 1.969; Pag. 37, y elaboración propia

Parciales y Totales reducidos a su más próximo millar

† Menos de 500.

Asociada en Julio de 1.967 a la Amalgamated Union of Foundry

£ Fusiónada en Julio de 1.968 con la Plumbing

Workers of Great Britain and Ireland para formar la Amalgamated

Trades Union para formar la Electrical, Electronic

as

A continuación, reflejamos el número de afiliados de los diez sindicatos más importantes al 31-12-71:

<u>Siglas</u>	<u>Nombre</u>	<u>Nº afiliados</u>
T. G. W. U.	- Transport and General Workers Union (Transporte y diversos)	1.475.556
A. U. E. F. W.	- Amalgamated Union of Engineering and Foundry dry Workers (Metalúrgicos)	1.073.485
N. U. G. M. W.	- National Union of General and Municipal - Workers (Trabajadores municipales)	798.224
N. A. L. G. O.	- National Association of Local Government (Empleados municipales)	373.046
E. T. U.	- Electrical, Electronic Telecommunication and Plumbing Trades Union (Electricidad, electrónica, lampistas)	364.929
N. U. M.	- National Union of Mineworkers (Mineros)	344.030
U. S. D. A. N.	- Union of Shop, Distributive and Allied Workers (Comercio)	311.013
N. U. P. E.	- National Union of Public Employees (Agentes estatales, funcionarios públicos)	283.471
N. U. T.	- National Union of Teachers (Profesores)	325.000
S. G. A. T.	- Society of Graphical and Allied Trades (Deli- neantes y similar)	229.089

Fuente: J. Salvador y F. Almendros; Panorama del Sindicalismo Europeo, Fontanella, Barcelona, 1973, pág. 60

Como puede observarse, el incremento en el número de afiliados ha sido casi nulo. Se han mantenido las cifras con respecto a 1967. Consecuentemente, el sindicalismo inglés ha visto que, en los últimos tiempos, la atracción a las nuevas generaciones de trabajadores por parte de los tradicionales sindicatos es inoperante y ha llegado la hora de enfrentarse con una evolución.

5.3. - La Afiliación sindical

La afiliación sindical es voluntaria, pero, para comprender el alcance y limitación exactos de esta afirmación, es preciso ver lo que significa el término de "closed shop" en la Gran Bretaña.

Cuando un sindicato alcanza el predominio representativo en una empresa, tiende a exigir del empresario la contratación en exclusiva de

sus sindicatos, o bien que ejerza presión sobre el personal para que se adhiera al sindicato. En definitiva, se pretende conseguir una situación de exclusividad en la representación, a través del control de la oferta - de trabajo.

Tal actitud sindical se basa en la argumentación de que, cuando el sindicato obtiene una mejora colectiva, los no sindicados se aprovechan de ella como los demás, y, sin embargo, no participan ni en las responsabilidades ni en las cotizaciones. Actualmente, de los diez millones de sindicados, que representan el 40% de los que trabajan, la mi tad en su conjunto pertenece a los 8 mayores sindicatos; dos tercios a los 18 sindicatos más grandes, y cuatro quintas partes a sindicatos -- que poseen 10.000 afiliados o más.

Como la afiliación no puede imponerse coercitivamente, y a ve ces la simple persuasión puede fallar, de ahí el intento de los sindicatos de imponer la situación de "closed shop", no sólo en el nivel de em presa, sino también en los niveles centrales de las organizaciones sindicales.

Ningún sindicato puede aceptar la filiación de miembros de otro si éstos están comprometidos en un conflicto laboral, si no están al co rriente del pago de su cotización sindical, o si se encuentran sometidos a medidas disciplinarias impuestas por su organismo sindical.

Asímismo, ningún sindicato puede realizar acciones de concu-- rrencia con una organización más representativa comprometida en una negociación de salarios y de condiciones de trabajo, salvo contando con la aquiescencia de esta organización. El "Trade Union Congress" es el encargado de velar por la estricta y real aplicación de todas estas - reglas.

5. 4. - Cotización y Patrimonio económico

Las formas de cotización más generalizadas actualmente, son las siguientes:

1. - Cotización a través del delegado de taller .
2. - Cotización por medio de descuento en la nómina salarial del impor-

te de la cotización, retenida por el empresario para su entrega al sindicato (Check-off).

A su vez, la aportación voluntaria del trabajador por este sistema puede llevarse a efecto de dos formas:

- a) La denominada de "contracting in" : el trabajador debe de manifestar concretamente que está dispuesto a pagar las cotizaciones sindicales -- por este sistema.
- b) La denominada de "contracting out": al trabajador se le aplica el descuento de forma automática, salvo declaración propia en contra de tal sistema.

Cada sindicato cotiza una media de tres libras y media por año. Las cantidades oscilan entre 7 libras en unos sindicatos y 1 libra y media en otros (1).

En 1964, la renta del conjunto de sindicatos alcanzaba 37 millones de libras esterlinas, y sus reservas a más de 97 millones; es decir, una masa de maniobra financiera igual a cerca del 2% del presupuesto ordinario total de Gran Bretaña en la época (6.817 millones de libras) (2).

Más adelante, exponemos en un cuadro los gastos e ingresos de cada afiliado a los sindicatos ingleses, en promedio, y correspondiente al año 1967.

Los ingresos totales de los 345 sindicatos registrados en 1967 - se elevaron a £43.382.000; sus gastos totales fueron de £38.459.000. En consecuencia, el superávit ha ido a ingresar las arcas financieras - del mundo sindical al objeto de que, si llegado el día surge un enfrenta- miento con el mundo patronal o con el mismo Gobierno, las reservas - puedan otorgar un período de tranquilidad y de presión para conseguir - el objetivo deseado.

Así, la Caja de Resistencia Sindical ingresa, en un año normal, algo más del 2 por 100 del presupuesto sindical; es decir, cerca de un millón de £. Los gastos diversos, incluía la cotización política, repre

(1) Ib.

(2) Los sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 4

sentan el 11'8% de este presupuesto, y las pensiones revertidas a los sin dicados el 25'9 por 100, pero lo esencial -el 60'1% del presupuesto ordi- nario- va destinado a cubrir los gastos de funcionamiento.

5.5. - Organización y estructura.

Existen dos unidades de base para el encuadramiento de los sindi catos: una geográfica, la sección local ("the branch"), y otra profesional, el taller (the shop floor). Los dirigentes sindicales controlan generalmen- te mejor la sección que el taller, pero éste asegura un contacto más es- trecho con la masa de trabajadores.

5.5.1.- La sección local y la unidad profesional o taller

Históricamente, la unidad de base sindical es la sección local - - (the Branch) que suele agrupar a sindicatos de diversas empresas. Todo sindicado se encuentra, automáticamente, vinculado a una sección local. En los sindicatos generales, como el T. G. W. U., hay dos tipos de sec- ción: las secciones de base profesional ("the trade group branch"), que agrupa únicamente a trabajadores de una misma industria y las secciones generales ("the composite branch"), que reúnen trabajadores de diversas ocupaciones.

La sección comprende generalmente un número mínimo de miem- bros -50 para la T. G. W. U. - y no tienen límite máximo, aunque algunos sindicatos los fijan en 100.

Antiguamente, las reuniones de la sección eran semanales, y los tesoreros aprovechaban para recaudar las cotizaciones. Hoy, la sección no se reúne más que una o dos veces por mes, y los sindicatos cotizan a través del delegado de taller, o por medio de la retención salarial.

Las reuniones de sección decaen, ya que esta unidad está dema-- siado lejos de la base para conocer verdaderamente sus conflictos y pro blemas, y demasiado cerca de ella para poder regular las condiciones - generales de trabajo que normalmente son objeto de negociaciones a ni- vel regional o nacional.

Sólo en algunos casos en que se da una circunstancia de monopo- lio de una empresa o industria en un determinado sector, o de excepcion

nal prestigio de esta unidad de base por razones históricas, al desdibujarse las fronteras entre lo profesional y lo geográfico se diluyen también las que hay entre sección y taller.

Pero, normalmente, la sección es un escalón que ha perdido gran parte de su contenido. Como consecuencia de ello, tener poder en la sección no proporciona más que una influencia débil en el conjunto general de la acción sindical; de ahí que los sindicatos tengan a menudo dificultades para encontrar candidatos a los puestos de presidente y de secretario de sección.

5.5.2. - El delegado de taller

Hay unos 90.000 en todo el país (1). Es el escalón inferior de la jerarquía sindical. Raramente se le reconoce como unidad de base. Sus funciones suelen ser las siguientes:

- Recauda cotizaciones
- Hace labor de captación de nuevos afiliados.
- Mantiene a los sindicatos informados sobre la política seguida por la organización.
- Es portavoz de los trabajadores.
- Sirve de contacto entre el empresario y los trabajadores
- Es punto de unión entre la base, la sección local y la organización central.

Se calcula que ello le ocupa una media de 11 horas a la semana, de las cuales 6 pertenecen a su jornada de trabajo.

Esta actividad no es retribuida, lo que en ocasiones perjudica a su salario. El delegado de taller acostumbra a permanecer en su puesto una media de 7 años, mientras que un secretario de sección local permanece alrededor de 17. Se trata, en ambos casos, de un cargo electivo, pero la competencia y la participación son mucho más fuertes al nivel de taller que al de sección.

Los representantes sindicales de base han llegado a adquirir un papel importante en la actividad sindical. Están en contacto directo con

(1) Datos referidos a 1971 en Committee on Industry and Trade, ya citado, 1971-72. También: J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 64.

la base, a la que normalmente pertenecen, lo que les da una conciencia de solidaridad con sus problemas que les hace intervenir, e incluso organizar, acciones aun cuando no hayan sido autorizadas por los dirigentes nacionales o regionales, o incluso aún cuando vayan en contra de las recomendaciones recibidas de éstos.

Por ello, desde siempre ha habido problemas de "Shop Stewards".

El "National Shop Stewards and Workers Committee" era un movimiento nacional que se creó para expandir las ideas de los delegados revolucionarios. Reivindicaban un sistema de representación directa en los comités sindicales y el control por la base de la política sindical.

Estas tendencias hacia el sindicalismo revolucionario se desarrollaron precisamente entre los delegados de talleres metalúrgicos, durante la Primera Guerra Mundial.

Hoy en día, si bien es cierto que el sindicalismo revolucionario ha cedido en Gran Bretaña, no es menos cierto que los delegados de taller suelen estar en el origen de los denominados conflictos o huelgas salvajes ("Wildcat" o "Unofficial Strikes"), que no son más que las decididas sin contar con los responsables sindicales de los niveles superiores.

Los logros conseguidos con sus actuaciones y la autonomía que de hecho crean para actuar desde la base, refuerzan el prestigio y la autoridad de los delegados de taller o de empresa en la estructura sindical.

5.5.3. - La organización central

La mayor parte de los sindicatos celebran un congreso anual o bi-anual, en el que eligen su comité ejecutivo, que es quien decide la política a seguir.

Tienen, asimismo, un Secretario General responsable ante este comité, y una administración permanente más o menos importante.

El rasgo común más característico es la extrema centralización del poder de hecho en todos los sindicatos, pese a sus estatutos, concebidos para favorecer una amplia participación democrática. Ello origina problemas con los niveles de base, como ya se ha aludido anteriormente.

Los congresos sindicales ("Conferences") se celebran, generalmente, en el verano; duran 3 o 4 días, y reúnen de 60 a 1.000 delegados, según la dimensión de las organizaciones. Cada sindicato suele tener -- sus propias reglas para la designación de delegados. Antes del Congreso, se suele enviar a las secciones locales el orden del día, balance financiero y resumen de la actividad del Comité Ejecutivo saliente (1).

Según los estatutos de la mayoría de los sindicatos, el Congreso es la autoridad suprema.

5.5.4. - La organización regional

La gran mayoría de los sindicatos cuentan con una organización regional. Algunas veces consiste en un organizador a pleno empleo retribuido, para cada región o distrito. Tales organizadores pueden ser elegidos por todos los afiliados, los de la región o el distrito, o bien nombrados por el Comité Ejecutivo Nacional. En las grandes organizaciones sindicales suele haber, además, un sistema de comités y consejeros regionales que ejercen gran influencia en la práctica (2).

La tarea del organizador de distrito consiste en velar por que las secciones a su cargo se mantengan fuertes, alertas y bien administradas, así como proporcionarles asesoramiento experto y ayuda en cuestiones difíciles. Deben de estimular el proselitismo, velar por que se cumplan los estatutos del sindicato, investigar las quejas locales, actuar como defensor de los afiliados -individual o colectivamente- cuando los patronos se propongan tomar medidas que han de afectar a los intereses de aquellos, negociar convenios suplementarios con los patronos o acuerdos sobre la interpretación de convenios nacionales, y acordar límites de demarcación con los otros sindicatos al objeto de evitar la competencia en las campañas de afiliación y duplicación de trabajo.

Aun cuando los organizadores no poseen poderes propios para el inicio de demandas judiciales, necesitan estar al corriente de diversos aspectos de la ley al objeto de prestar ayuda y asesoramiento a los afiliados en las cuestiones derivadas de la aplicación de las reglas de seguridad industrial, y en cuanto a sus derechos con arreglo a los planes de se

(1) Los sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 12

(2) Los sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 15

guridad social. En cuanto a todas las actividades anteriormente mencionadas, los organizadores deben de rendir informes completos, anual o semestralmente, depende de cada sindicato, a la dirección de la organización profesional.

5.5.5. - La administración sindical permanente

Los sindicatos británicos empleaban, en 1973 (1), a unos 2.500 cuadros o directivos sindicales permanentes. Añadiéndoles los funcionarios y administrativos, el total ascendía a unas 4.700 personas empleadas en la Administración Sindical.

Aparte de ellos, se deben de calcular unos 400 secretarios de secciones locales a pleno empleo, 40.000 voluntarios y unos 90.000 delegados de taller ("shop stewards") (2).

La proporción es de un cuadro sindical permanente para cada 4.000 sindicatos, y la que existe entre la totalidad del personal empleado y el número de sindicatos, oscila desde 1 por cada 600 hasta 1 por cada 3.100.

La atribución de cuadros y funcionarios sindicales para cada uno de los primeros sindicatos es la siguiente:

Sindicato	Total cuadros permanentes (sin funcionarios)	Trabajan en la sede central	Número de cuadros por funcionario	Número de sindicatos por empleado de la administración sindical (incluidos cuadros y funcionarios)
T.G.W.V.	670	13	1'2	1.000
A.U.E.F.V.	320	59	2'3	1.900
N.U.G.M.W.	250	16	1'7	1.900
N. A. L. G. O.	200	82	3'3	900
N. U. M.	150	13	1'6	2.700
U.S.D.A.W.	280	50	1'9	800
N. U. P. E.	50	60	1'1	1.900

Fuente: J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 67-68

(1) J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 67

(2) Ib., todo ello referido al año 1973

El Secretario General del sindicato es quien, normalmente, tiene la dirección de la administración, lo cual le confiere una notable importancia. Suele ser elegido, o bien por el conjunto de los sindicatos, o por el Congreso Sindical, o por el Comité Ejecutivo.

Su mandato suele durar 2, 3 o 5 años, renovable. Acostumbran a permanecer en el cargo durante mucho tiempo, y no se retiran hasta los 60 o 65 años. Los cargos de "dimisión forzosa" son muy raros. El Secretario General está bajo el control del Comité Ejecutivo. Ambos suelen -- ser las instancias con poder de decisión, tanto para la negociación colectiva como para la declaración oficial de huelgas.

6. - El "Trade Union Congress"

En 1968, las Bolsas del trabajo de Manchester y Salford tomaron la iniciativa de convocar un Congreso de Bolsas de trabajo, Federaciones, Confederaciones, Mutuales y otras agrupaciones sindicales de toda Inglaterra, de donde surgiría el "Trade Union Congress" que representa hoy a la casi totalidad del movimiento sindical británico, y que adquirió, a partir de 1871, una representatividad indiscutible.

En Manchester se acordó que era de la mayor importancia el que los sindicatos del Reino Unido se reuniesen cada año en Congreso, con el fin de coordinar sus esfuerzos y de emprender acciones en todas las -- cuestiones parlamentarias concernientes al interés general de las clases trabajadoras. Desde entonces, ha venido reuniéndose anualmente, con excepción del año 1870. En 1875, se celebraron dos (1).

Desde hace más de un siglo, por consiguiente, el T. U. C. coordina el movimiento sindical británico en el plano nacional. Hasta 1969, el T. U. C. no intervenía más que en el arbitraje de conflictos intersindicales surgidos por causa del reclutamiento irregular de miembros entre -- sindicatos. Actualmente tiene competencia para decidir cual de varios -- sindicatos puede implantar una sección en una empresa en particular.

Esta extensión de poderes ha sido adoptada como un medio de de-

(1) Los Sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 6 y J. Salvador y F. Al-
mendros, op. cit. pág. 68 y s. s. y D. F. Macdonald, The State and the
Trade Unions, Macmillan and Co. London, 1960

fensa contra la amenaza gubernamental de establecer órganos oficiales de arbitraje bajo su control. La mayor parte de los sindicatos británicos están afiliados al T. U. C. y las pequeñas organizaciones de oficios que no lo están, tienen establecida una forma de contacto con él, a través de los "Local Trades Council", a los que pertenecen. Cada sindicato paga 1 s. y 6 d. por sindicato y año, lo que representa un presupuesto de 575.000 £ en 1967.

El T. U. C. mantiene relaciones con las confederaciones industriales formadas por varios sindicatos obreros ya representados en él. Por todo ello, las decisiones del movimiento sindical son difundidas por el triple canal de los sindicatos afiliados, confederaciones de industria y - Bolsa de trabajo.

La admisión en el T. U. C. puede ser denegada o anulada después de concedida, si se estima que la asociación rechazada ha cometido acciones "perjudiciales para los intereses del movimiento sindical o contrarias a los principios del Congreso".

El T. U. C. está dirigido por un Congreso General ("General Council"), integrado por 39 miembros, elegidos por el congreso anual. Según una proporción cuidadosamente calculada para asegurar la justa repre-sentación de los 20 sectores que comprende. La distribución es la siguiente:

1. Transportes (excepto ferrocarriles)	4
2. Industrias mecánicas (industria construcción de automóviles)...	4
3. Minas	3
4. Ferrocarriles	3
5. Industrias nacionales	3
6. Trabajadores nacionales (diversos)...	3
7. Construcción e industria de la madera	2
8. Vidrio, alimentación y comercio	2
9. Funcionarios	2
10. Oficinas y despachos	2
11. Mujeres empleadas	2
12. Construcciones manuales	1
13. Metalurgia de precisión	1
14. Electricidad	1
15. Editoriales	1
16. Textiles	1
17. Metalurgia	1
18. Confección	1
19. Cuero y calzado	1
20. Agricultura	1

Los candidatos son presentados por los sindicatos interesados, pero son elegidos por el conjunto del Congreso, para que quede clara la responsabilidad colectiva del Consejo General y del T. U. C.

Los sindicatos más poderosos pesan definitivamente en la elección de los miembros del Consejo General, ya que el número de mandatos en el Congreso es proporcional al número de afiliados de cada organización miembro. Se concede un delegado en el Congreso por cada 5.000 miembros. La distribución de puestos es revisada cada tiempo, siendo la última revisión en 1968. En el Consejo General se reservan dos puestos para mujeres, cargos que se ocupan por denominación de sindicatos con afiliados femeninos.

El Congreso se reúne el primer lunes de septiembre para iniciar 4 días de debates. Tiene tres funciones esenciales:

- a) Difusión del resumen de actividades del Consejo General saliente.
- b) Definición de la política general del movimiento, mediante la votación de mociones propuestas por los sindicatos miembros.
- c) Elección de un nuevo Consejo General.

Cuando debe adoptarse una decisión grave entre dos congresos, el Consejo puede convocar un "pequeño Congreso" de comités ejecutivos de sindicatos afiliados. Desde 1967, la reunión del "pequeño Congreso" tiene de a institucionalizarse, reuniéndose a principios de año para examinar un resumen del Consejo sobre perspectivas económicas, con el objeto de precisar la política del movimiento sindical en materia de rentas.

El consejo, cuyos miembros son honorarios, se reúne mensualmente; a principios de cada año crea varios comités permanentes (y algunos comités asesores, en los que puede haber eminentes expertos elegidos por sus miembros), para tratar asuntos tales como organización, producción, economía, enseñanza, seguros sociales y bienestar industrial, industrias nacionalizadas y cuestiones internacionales - como relación con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), a la que pertenece el T. U. C., y con la Organización Internacional del Trabajo-. La organización administrativa de la sede está dividida en departamentos para servir a estos comités permanentes (1).

(1) V. L. Allen, Trade Union Leadership, Longmans Green, London, 1957 y Kahn-Freund, Labour Law: Old Traditions and New Developments, London, 1968, pág. 73 y s. s. y "Relations Labour and the Law: retrospect and Prospect. - 7, B. J. I. R., 303, 1969

El T. U. C. posee, además, unos servicios permanentes de encuestas, información, educación, organización, relaciones con el exterior y comités de discusión de salarios, que se encuentran ubicados en su sede nacional.

El T. U. C., por todo lo dicho, es un órgano deliberativo. Con funciones ejecutivas limitadas, toda vez que sus resoluciones no son obligatorias para los sindicatos afiliados. El Consejo General puede encargarse de investigar, "motu proprio", y crear una línea de actuación, para -- luego proponérsela a los sindicatos en particular; sin embargo, tiene limitadas facultades para imponerles sus recomendaciones.

7. - Condiciones de trabajo en Inglaterra

7.1. - La negociación colectiva del trabajo

La elevación sustancial del nivel de vida en el curso de los últimos veinticinco años ha suscitado el mantener, con bastante rigidez, las diferencias porcentuales entre los salarios de los diferentes oficios o empleos.

Como el nivel general ha subido, las diferencias absolutas entre los salarios bajos y los más altos se han agudizado. Existe también otro cambio introducido en los últimos años: la certeza de que los precios seguirán subiendo con rapidez (1).

En primer lugar, y este punto es fundamental, el grupo de trabajo goza hoy de una autonomía mucho mayor en casi toda la industria. El "umbral de dependencia" entre el trabajador y la dirección ha sido desplazado; medidas que antes correspondían a las "prerrogativas de la dirección" ya no pueden tomarse sin el consentimiento de los trabajadores afectados.

Es exacto que en los años sesenta se ha conocido un rebrote del interés por el control obrero. Era una repetición de la experiencia vivida durante la Primera Guerra Mundial, cuando el pleno empleo provocó un deslizamiento temporal del poder. Pero los cambios principales en la es-

(1) E. H. Phelps-Brown y M. H. Browne, A Century of Pay, London, 1968, pág. 207 y s. s.

estructura de las relaciones industriales son citados por la agitación de los últimos años están puestos en marcha por el empresariado. Hacia esos - consejos de administración se ha orientado la Comisión Donovan para iniciar las negociaciones sobre los convenios de fábrica. "Ahora -dice la Comisión- los consejos de administración pueden abandonar el cuidado - de los convenios generales a su asociación de empleadores, y a sus di-rectores la misión de entenderse con los obreros dentro del marco de - esos convenios. Al quitarles esa facilidad, llamamos la atención de las sociedades sobre la necesidad de definir su propia política de mano de - obra" (1).

7.2. - Los conflictos laborales y su régimen

"Digamos que los gobiernos pasan, pero nosotros permanecemos por siempre. En el fondo, nos importa bien poco que el gobierno sea -- conservador o laborista". Estas palabras del Secretario General del -- TUC son bien elocuentes.

Bien es verdad que, en los estados mayores sindicales en las -- campañas electorales últimas, tan sólo se ha tratado de una cuestión: la unidad cara a un mismo combate. La fraternidad entre el Labour Party y los sindicatos ha prevalecido sobre su desacuerdo.

Un año después de su enfrentamiento a propósito de la "ley-anti-huelga", que llevó al paroxismo las desavenencias entre el Estado y los trabajadores, los sindicatos -más generosos que en 1966-, donaban a la común caja electoral la suma de 350.000 £. Era el regalo de la reconciliación, al par que una ilustración del sutil entendimiento de fuerzas que las Trade-Unions, o, al menos sus directivas, mantienen con "su" go--bierno.

Si en una primera etapa, y, con más o menos desgana, los sindicatos aceptaron moderar sensiblemente sus reivindicaciones salariales, todo eso parece estar hoy total y absolutamente olvidado. Al volver de - nuevo la prosperidad, los sindicatos vieron una recompensa a "sus" es-fuerzos, disponiéndose a recoger los beneficios.

(1) Comisión Real sobre los Sindicatos y las Asociaciones de Empresa--rios, 1965-1968; Rapport (Cmnd. 3.623, junio 1968) párrafo 169.

Desde 1966, los aumentos de salarios alcanzaron porcentajes récord, cerca del 10% de término medio, con riesgo de comprometer seriamente el "milagro económico". Se pedían aumentos del 25 al 50 por 100, - en tanto que la media fijada por el gobierno era del 4'5%.

La huelga "a la inglesa" -corta, brutal y sin preaviso-, tiene, generalmente, consecuencias desproporcionadas para el número de obreros que han desencadenado la acción reivindicativa. La atomización de los - sindicatos, la falta de adaptación de sus estructuras al desarrollo tecnológico, hacen que baste a veces un puñado de huelguistas para poner en situación de paro a millares de obreros y paralizar toda una industria. Ahora bien, el 95% de las huelgas se desencadenan a nivel de taller, en oposición con las centrales sindicales, a las que no queda más recurso que - oficializar el movimiento, con el fin de preservar su autoridad.

Con objeto de poner término a esta anarquía y romper con la herencia del siglo XIX, el Gobierno Laborista se prometió a sí mismo reglamentar el derecho de huelga (1), y ordenar las relaciones industriales, aún a riesgo de derribar algunos ídolos. Recuérdese lo sucedido con la - ley anti-huelga, los sindicatos la rechazaron sin apelación.

La fuerza de los sindicatos es ahora mucho más difícil de definir que cuando los choques de preguerra. No es un puño de hierro, sino, más bien, un puño enguantado que se deja ver poco en las huelgas efectivas.

En 1900, para 633 huelgas contabilizadas, se perdieron 3.090.000 días de trabajo; la cifra récord será la correspondiente al año 1926, con 1.607 huelgas efectivas y 26.570.000 días de trabajo perdidos (2). Tras - la guerra, las cifras se estabilizaron hasta 1955, en que comenzó una escalada tanto en el número de huelgas como en su importancia y efectos.

Inglaterra ha conocido dos oleadas de huelgas, la de 1926, año de la huelga general y en 1970. En 1963, según el Ministro de Trabajo, el - tiempo de trabajo perdido por causa de las huelgas fue un 0'4% del tiem--

(1) La huelga está admitida en la legislación. Se considera ilegal la que no sea laboral. Durante y después de la II Gran Guerra se prohibió, pero se derogó esta prohibición en 1951, estableciéndose el arbitraje obligatorio y considerándola como una nueva infracción de normas civiles y - administrativas.

(2) Committee on Industry and Frade, Survery of Industrial Relations. Ministry of Labour Gazette, 1962-63

po total de trabajo; un 60 por 1.000 del tiempo perdido afectaba a cuatro industrias, y afectaba solo a un 7 por 100 de la población laboral del país. El número de días perdidos fue 1.400.000, los mismos que en Finlandia, Bélgica y Alemania Federal en el mismo año (1). El promedio de huelgas desencadenadas en Inglaterra se ha triplicado desde 1965. Durante los 10 primeros meses de 1970 se habían registrado la pérdida de 8.820.000 jornadas de trabajo, es decir, el 82% más que en el mismo período del año anterior: 1969 (2).

Durante el año 1973, el número de días perdidos por causa de las huelgas fue de 7.173.000, frente a 23.909.000 en el año 1972. La diferencia radica a la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales, que reprime las huelgas. Sin embargo, el número de huelgas registrado fue mayor, debido a las pequeñas acciones registradas en la industria, fijándose el número de huelgas del año 1973 en 2.854 frente a 2.530 en el año 1972. El número de obreros en huelga en 1973 fue de 1.519.000 frente a 1.734.000 en 1972. Un total de 10.720.000 obreros consiguieron aumentos de salarios en 1973, por valor de 24.995.000 £, mientras que en 1972 los consiguieron 10.985.000 obreros, por importe de 27.315.000 £ (3).

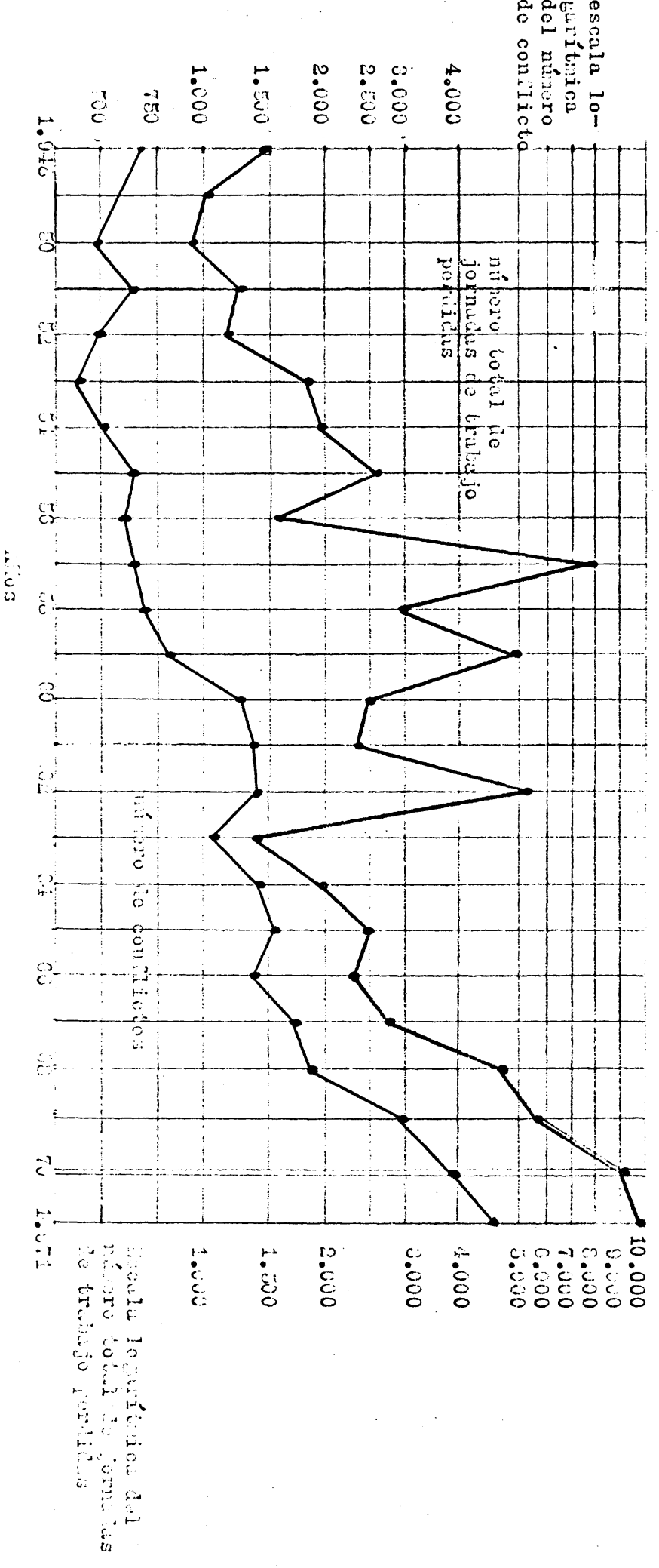
El cuadro que sigue muestra la evolución de los conflictos registrados en Inglaterra desde 1950, el diagrama muestra gráficamente su proceso evolutivo más claramente que mil palabras. El número de conflictos pasa por un mínimo en el año 1953, adoptando una tendencia alcista después. Hasta 1963, el efecto de esta tendencia se vió compensado por la disminución de la importancia media de los conflictos; después, este último factor aumentó también, primero despacio, y, a partir de 1970, con brusquedad.

(1) Anthony Sampson, Anatomía de la Gran Bretaña, Ed. Tecnos, 1971, - Madrid, pág. 71 y Comisión Real sobre los sindicatos y las asociaciones de empresarios, 1965-68. Rapport (Cmnd. 3.623, junio 1968), párrafo 415.

(2) J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 260

(3) Committee on Industry and Frade, Survery of Industrial Relations, -- Ministry of Labour Gazette, 1972-73

GRAN BRITANIA 1.948-1.970



Fuente: Elaboración propia sobre estadísticas anuales en el trabajo

La causa del aumento general de las denominadas "huelgas salvajes" es debido: a la influencia del pleno empleo y las nuevas tecnologías, que han capacitado a ciertos grupos para infligir a sus empresarios, mediante la huelga, pérdidas mucho más importantes que el coste de sus reivindicaciones.

Las leyes sobre conflictos laborales de 1971 y 1974 otorgaban al gobierno poderes limitados para hacer frente a la cadena de conflictos surgidos en 1974, por lo que el gobierno laborista de Wilson presentó una ley anti-huelgas que en su aprobación por el parlamento se encontró con la oposición del centenar de diputados laboristas de los sindicatos. Como consecuencia de las disensiones producidas en el seno del partido laborista, se llegó al llamado "pacto social" entre gobierno y sindicatos, fijando unas líneas de actuación por cada parte - contención de inflación, de los precios, contención de alzas en los salarios -, que, aun siendo respetadas, han puesto de manifiesto, en los dos años en vigor, que la relación entre el gobierno y los sindicatos es difícil y problemática.

La historia del conflicto que ha enfrentado al gabinete laborista de Mr. Wilson y a los sindicatos, por motivo de la Ley anti-huelgas, se presta aún a contradicciones. Si bien resulta siempre fácil señalar al vencido, ya no lo es tanto designar a los vencedores. Lo será el TUC, cuyos poderes han sido reforzados, aunque a costa de romper su solidaridad tradicional con el gobierno sin temor a la demagogia? O puede que lo sean los "gigantes" de la izquierda sindical de transportes y metalurgia, que han confirmado su repugnancia ante el cambio experimentado? O quizás el centenar de diputados laboristas de los sindicatos que amenazaron con acorralar a Mr. Wilson hasta hacerle dimitir? Entre las ciento cincuenta y cinco federaciones afiliadas al TUC, cada una trata de extraer hoy la lección y la consecuencia más inmediata del fracaso de este proyecto anti-huelga ha sido el refuerzo que experimentaron los poderes del TUC, cuya autoridad se veía cada vez más discutida, tanto por el gobierno como por la base.

7.3. - Normas en materia de seguridad social

Inglaterra destinó en 1958, el 10'8% de su Producto Nacional Bruto a satisfacer el capítulo de seguridad social, este porcentaje subió al 12'6% en el año 1966, muy por debajo, para este año, del resto de los países del Mercado Común. Con respecto a la distribución de los gastos de la seguridad social, según las diferentes prestaciones, señala que para los años - 1958 y 1966, en el epígrafe de gastos por "enfermedad y maternidad" se destinaron el 8'8% y 9'1% respectivamente, mientras que los países del área de la CEE destinaron alrededor del 25% de su presupuesto total de la seguridad social. Con respecto a "accidentes de trabajo", la proporción destinada es del 2'5 y 2'9 para los enunciados de 1958 y 1966. En el epígrafe de

"pensiones" es del 39'8 y 42'2%, aquí, junto a los servicios públicos de salud está el grueso de gastos de la seguridad social británica. Las -- prestaciones por "desempleo" fueron del 3 y 3'2% y las "asignaciones - familiares del 7'3 y del 4'5% (1).

Los ingresos de la seguridad social británica, según su origen, se distribuyeron del modo siguiente (2):

Año	Cotizaciones		Aportación del	Rentas del	Total de	
	Trabajadores	Empresarios	sector público	capital	Otros	ingresos
1958	20'33	18'49	57'92	1'73	1'53	100
1966	21'32	26'02	49'15	2'6	0'91	100

Las cotizaciones de los trabajadores son semejantes en % a las de Francia, Bélgica y Luxemburgo, mientras que la de los empresarios son muy inferiores a las cuotas que este sector soporta en los países de la - CEE, y, en consecuencia, el sector público tiene que contrarrestar el desequilibrio a favor de los empresarios, siendo su participación la más elevada en comparación con los Seis.

A continuación, detallamos, en un cuadro resumen, los ingresos y gastos promediales por afiliado, de los sindicatos ingleses en el año -- 1967.

(1) Maria Luisa Ardura, en "Anales de Moral Social y Económica", volumen XXXII del Centro de Estudios Sociales del Valle de los Caídos, - Aguilar, Madrid, 1973, pág. 140. También: Reference División Central Office of Information, London, 1969; pág. 39

(2) Ib.

-289-
INGRESOS Y GASTOS PROMEDIALES POR AFILIADO*, DE LOS SINDICATOS REGISTRADOS EN EL AÑO 1.967

GRUPO INDUSTRIAL	Contribución promedial del afiliado para todos los fines	Gasto promedial para todos los fines	Gasto promedial en socorro de paro†	Socorro de huelga	Socorros de enfermedad y accidente	Socorro de defunción	Socorro de jubilación	Otros † socorros	Gastos Administrativos	Otras salidas (inclusive contribuciones políticas)
s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.
Organizaciones obreras generales	73 2	72 3	£ 1	£ 0	16 0	2 11	2	3 2	45 0	4 0
Agricultura, silvicultura y pesca	55 1	60 10	£ 4	£ 1	2 1	2 8	£ 2	4 11	47 2	4 0
Minería de carbón	86 3	101 2	£ 4	£ 1	1 11	7 8	14 8	7 5	57 2	12 0
Todas las demás minas y canteras	27 9	38 10	£ 3	£ 1	1 0	2 11	2	1 1	30 8	3 11
Alimentación, bebidas y tabaco	74 2	75 1	£ 3	£ 1	10 3	1 1	1	2 3	56 1	4 1
Industrias químicas y afines	25 10	27 11	£ 3	£ 1	1 8	3	1	1 8	21 5	2 10
Metalurgia, ingeniería mecánica, construcción de barcos, vehículos etc.	88 7	93 4	2 1	4 8	7 9	1 9	13 9	5 8	49 10	7 9
Algodón, lino, fibras artificiales	43 6	87 5	12 2	4 4	3 10	1 8	1 10	9 8	44 0	13 11
Todas las demás industrias textiles	51 2	63 6	3 5	1 0	5 5	10	2 11	10	37 11	11 1
Cuero, artículos de cuero, peletería	43 5	54 5	10	£ 3	3 0	1 3	£ 1	3 1	41 10	4 5
Ropa, sin incluir calzado	54 2	64 4	2 2	£ 12	4 4	1 1	£ 1	1 2	42 3	8 3
Calzado	77 9	107 11	7 7	£ 22	2 2	1 9	£ 70	1 5	70 2	4 9
Ladrillos, alfarería, vidrio, cemento	45 4	53 0	1 1	3 3	5 5	3	£ 3	2 9	34 9	13 6
Madera, muebles, etc.	83 11	89 6	5 0	1 6	5 0	2 0	8 3	2 10	58 3	6 8
Papel y Artes gráficas	130 4	128 11	4 9	1 2	4 0	4 11	18 5	10 0	76 11	8 9
Otras industrias manufactureras	66 1	74 6	1 4	£ 1	16 8	1 11	1 9	2 7	45 7	4 7
Construcción	106 1	124 9	1 8	1 8	8 7	2 11	12 3	5 1	72 10	19 9
Gas, Electricidad y agua	113 2	108 11	4 4	£ 5	9 9	7 5	£ 4	2 2	95 8	2 8
Ferrocarriles	121 1	130 9	1 0	1 5	6 2	10 10	4 11	20 7	78 5	7 5
Otros medios de transporte y comunicación	99 1	107 9	5 5	1 1	6 1	1 9	4 1	6 7	79 3	9 5
Ramos distributivos	89 4	89 7	11	£ 7	17 6	1 6	1	1 8	62 11	5 0
Seguros, banca y finanzas	43 8	47 3	£ 11	£ 7	£	£ 6	£	8	42 9	3 2
Todos los demás servicios profesionales y científicos	68 3	70 6	4	4	2	3	6	1 3	61 1	6 7
Cines, teatros, radio, deporte	107 8	114 7	£ 4	£ 4	1 6	1 11	£ 6	4 2	97 8	9 4
Todos los demás servicios varios	49 9	62 4	£ 7	£ 1	1 7	1 1	£ 4	4 4	47 9	8 7
Servicios del gobierno nacional	65 8	61 5	£ 7	£ 2	2	3	£ 2	6 6	52 9	4 2
Servicios del gobierno local	56 7	52 0	£	£ 5	1 1	1 4	£	1 1	38 2	5 4
TODOS LOS SINDICATOS	85 9	90 2	1 2	1 9	9 5	3 0	6 6	5 2	55 9	7 5

* s. = Chelín; d. = penique

† Basados en el total de miembros; en algunos sindicatos, no todos sus afiliados contribuyen a todos sus beneficios

‡ Incluidos beneficios por concepto de viaje y emigración

§ Incluidas partidas tales como gastos para defensa legal de afiliados en el tribunales, subsidios de enseñanza y socorros

8. - Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales.

8.1.- Las instituciones de negociación a nivel de la empresa

8.1.1.- La delegación sindical

Es particularmente importante el movimiento que se desarrolla dentro del sindicalismo británico a partir de la década de los sesenta, y que se conoce con el nombre de sus principales protagonistas: los "Shop Stewards" o representantes obreros. Estos son delegados de los trabajadores, elegidos directamente por éstos en sus lugares de trabajo, y, representan por tanto a todos los obreros de la empresa o de la fábrica, con independencia de los sindicatos a que pertenezcan estos. Son, pues, una forma unitaria de representación a nivel de base, que acaba con la fragmentación sindical en el seno de las fábricas que ha anulado tantos movimientos reivindicativos en Inglaterra.

Su prestigio ha crecido considerablemente después de la negociación, en los primeros años de la década de los sesenta de los acuerdos de productividad, hasta llegar a constituir, hoy, un auténtico poder dentro de los sindicatos ingleses, enfrentado con los dirigentes tradicionales, y cada vez más respetado y seguido por los trabajadores. Como ejemplo, - cabe citar la huelga de diciembre de 1970, en respuesta a la legislación antisindical del Gobierno Heath, que significó un movimiento de lucha independiente, surgido de la base a través de los representantes obreros.

De aquí la importancia que el movimiento de estos representantes obreros tiene dentro del contexto sindical británico, pues éstos son la base de una nueva estrategia, encaminada a cambiar la correlación de fuerzas dentro de los sindicatos, y, quizás también dentro del propio Partido Laborista, ya que constituyen su base de masas, liquidando el aparato burocrático que frena el desarrollo del movimiento sindical de forma que, - el movimiento obrero, pueda saltar por encima de las barreras actuales para crear formas más flexibles de organización.

Actualmente en Inglaterra (1) existen alrededor de 180.000 "shop stewards", mientras que sólo hay 3.000 personas que trabajen en jornada

(1) Válido hasta 1975

completa en los sindicatos.

Las funciones más importantes del "shop stewards" son las negociadoras; discuten y negocian una amplia diversidad de temas, especialmente: los salarios en el trabajo a pieza; las primas de productividad y los programas de mejora de la misma; las primas de tipo especial, por ejemplo, las de insalubridad; la evaluación de puestos de trabajo y las tas de remuneración; las condiciones de trabajo; la ropa de trabajo; la jornada laboral y las horas extraordinarias; los reglamentos disciplinarios; los procedimientos para resolver los conflictos individuales.

Además de estas funciones de negociación o representación ante el comité de sus compañeros de trabajo, los "shop stewards" realizan tres funciones importantes para su sindicato, que son: el reclutamiento de nuevos afiliados y el mantenimiento de los existentes, incluyendo el cobro de las cotizaciones sindicales; la comunicación a sus representados de las directrices del sindicato; la preparación de las reivindicaciones y de los conflictos que deben de plantearse a los funcionarios permanentes del sindicato.

Por último, y para terminar de completar la figura y cometido del "shop stewards", señalar que los acuerdos concluidos entre éstos y la empresa no suelen adoptar la forma escrita; en general, es suficiente un acuerdo informal y amistoso.

8. 2. - Las instituciones de negociación a nivel de la rama de actividad.

8. 2. 1. - Los Consejos de industria

Las secciones de los diversos sindicatos en una localidad pueden nombrar representantes al consejo de industria local, al objeto de considerar cuestiones de interés común para los afiliados de aquella localidad. En Inglaterra y Gales hay más de 500 de tales consejos, agrupados en 22 federaciones, cada cual basada en un condado o en un grupo de ellos (1)

Los consejos de industria actúan como organismos coordinadores de las secciones de los diversos sindicatos de una localidad, al par que como medios de enlace entre los afiliados locales y el TUC, que carece -

(1) Los sindicatos en la Gran Bretaña, op. cit. pág. 9

de organización local propia. Aparte de los comités ejecutivos nacionales de las organizaciones afiliadas, son los únicos organismos sindicales que pueden recurrir directamente al TUC, aún cuando no envían delegados a él, excepción hecha del TUC escocés.

Se debe de recalcar el carácter de voluntariedad de los consejos - de industria, a los que en Inglaterra y Gales están afiliadas, voluntariamente, unas 15.000 secciones y grupos sindicales-datos del año 1973-.

Frecuentemente, la afiliación se efectúa por recomendación, pero nunca por instrucción de su organismo directivo. Los consejos de industria ayudan a los sindicatos en las campañas locales de organización, actuando como exponentes de la política sindical, ocupándose de cuestiones tales como el nombramiento de representantes en los comités locales de empleo, seguro y hospitalización.

8.3. - Las instituciones de negociación a nivel nacional

A diferencia del resto de los países analizados en el presente trabajo, y de la regla general de los países del Mercado Común, Inglaterra no tiene un verdadero Consejo Económico y Social, todo lo más, un organismo análogo denominado familiarmente: Neddy.

El Consejo Nacional de Desarrollo Económico (National Economic Development Conseil), consta de 20 miembros y es presidido por el Canciller del Exchequer. Lo integran seis representantes de las organizaciones sindicales, seis representantes del patronato, dos directores de industrias nacionalizadas, miembros independientes y el director general de la oficina de desarrollo.

El Consejo se reúne cada mes, y analiza los diferentes problemas y la coyuntura de la economía nacional, así como aporta los juicios que crean más aconsejables para encaminar a buen puerto la economía del país.

Los Comités de Desarrollo Económico en número de quince, son competentes cada uno en una rama de la industria. Bajo la presidencia de un industrial extraño al sector, los comités agrupan a representantes de los sindicatos, del patronato, del gobierno y diversos miembros independientes que asesoran al Comité según el tema de que se trate.

Por último, la Oficina Nacional de Desarrollo Económico (NEDO) que desarrolla dos funciones: desempeña la secretaría del Consejo y de los Comités; y, prepara los numerosos estudios sobre los problemas que inciden sobre la economía en su conjunto y sobre las industrias en particular.

CAPITULO SEXTO

ITALIA

1. - Breve reseña histórica sobre el sindicalismo italiano

En el año 1891 se constituyó la primera institución para la protección y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores: las Cámaras del Trabajo. Dos años más tarde se crea la Federación Nacional de Cámaras del Trabajo.

En 1906 se constituye la primera organización sindical italiana, la Confederación General del Trabajo -C. G. L. -, con notable intervención del Partido Socialista. En el año 1912 nace la Unión Sindical Italiana -U. S. I. -. Se considera la depositaria del genuino sindicalismo revolucionario, en -- contra de lo que se denomina "reformismo legislativo" de la C. G. L., es ta organización, dos años más tarde, es decir, en 1914, se pronuncia en contra de la intervención italiana en la Primera Guerra Mundial. La Alian za permanente entre la C. G. L. y el Partido Socialista se realiza en 1917 y, al año siguiente, surgen otras confederaciones obreras; la Unión Italia na del Trabajo -U. I. L. - se forma con los miembros de la U. S. I. La Con federación Italiana de Trabajadores -C. I. L. - se nutre de las asociacio nes cristianas, denominándosela asimismo Confederación Blanca, por con traposición a la C. G. L. (1).

Tras el final de la contienda aumentan de forma importante los efec tivos sindicales. En 1920, la C. G. L. cuenta con 2.150.000 miembros; la C. I. L., con 1.250.000; la U. S. I., con unos 500.000; y la U. I. L., con - - 137.000 afiliados. Este fue un año de conflictos y ocupaciones de fábricas, que concluyó con un acuerdo entre empresarios, trabajadores y Gobierno sobre el "control sindical de las empresas industriales". Con el año 1922, se inicia el gobierno de matiz fascista en Italia, al año siguiente, el Con greso de la C. G. L. aprueba la colaboración dentro del marco del nuevo - Gobierno, en los aspectos tanto técnicos como sindicales, con la participa ción de algunos organismos laborales, aunque no en los puestos de respon sabilidad política (como los ministerios). Asimismo, se acuerda la autono mía con respecto al Partido Socialista, reivindicándose la plena libertad de acción y de propagandas sindicales (2).

(1) Edouard Dolleans, Histoire du Mouvement ouvrier. Edic. Armand Colin, Paris, 1971, pág. 150 y s. s.; y J. Salvador y F. Almendros, Panora-- ma del Sindicalismo Europeo, Fontanella, Barcelona, 1974, pág.123 y - s. s.

(2) Ib.

En 1926, el gobierno excluye a los sindicatos no fascistas de toda actividad sindical, desarrollando una labor desde ese momento absolutamente monopolística en el terreno laboral y sindical hasta su definitiva caída en 1943.

2. - Las etapas de posguerra del sindicalismo italiano

En Italia, al igual que en Alemania, el final de la Segunda Guerra Mundial constituye el precedente histórico inmediato en el que se enmarca la configuración de las organizaciones sindicales actualmente existentes en el país.

Sin embargo, a diferencia de lo ocurrido en la República Federal Alemana, el Sindicalismo italiano de postguerra ha atravesado tres claros períodos, con características muy definidas:

1º. - 1944-1948. Unidad Sindical en la organización Confederación General Italiana del Trabajo -C. G. I. L. -

2º. - 1948-1968. Escisión sindical, con la presencia y actuación separadas de tres Confederaciones Sindicales: la C. G. I. L., la Unión Italiana del Trabajo -U. I. L. - y la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores -C. I. S. L.-

3º. - 1968 en adelante. Actuación unitaria de las tres Confederaciones, en reivindicaciones concretas, y establecimiento de un programa de reunificación entre las tres organizaciones en un proceso iniciado en 1970, y cuyo final se anunció para 1974 (1).

Por supuesto, las causas de la evolución mencionada no son simples. Sin profundizar en sus causas de manera radical, es necesario resaltar que la fase unitaria de 1944-1948, fue motivada por un pacto, el de Roma, entre los dirigentes de las tendencias sindicales subsistentes después de la prohibición fascista y de la guerra (2). Fue un acuerdo alcanzado por el "vértice" de las organizaciones, al que no fueron ajenos, por un lado, la colaboración entre miembros de las diversas tendencias existentes durante la lucha clandestina antifascista, y, por el otro, la presión del

(1) Edouard Dolleans, op. cit. pág. 175 y s. s.

(2) G. Candeloro. - Il movimento sindacale in Italia, Ed. Cultura, Roma, - 1950 y J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 129.

Mando norteamericano, claramente partidario de la concentración y adversario del pluralismo sindical.

En consecuencia, como puede percibirse, condicionamientos ajenos o externos a circunstancias específicamente sindicales. Pero, cuando el sistema empieza a operar, entran en el juego otros factores, ya más concretamente internos e italianos, que conducen al sindicalismo hacia soluciones pluralistas a través de las escisiones.

En el seno de la C.G.I.L., surgida del Pacto de Roma, se advierten no ya corrientes de opinión, sino auténticas tendencias agrupadas en torno a opciones políticas. No encontraremos a un sólo historiador que nos hable de la corriente "moderada", "centro", "izquierda" o "derecha" referidas a la Confederación en este período. Lo que sí encontramos son abiertas alusiones a las tendencias comunistas, cristianas, socialistas, social-demócrata y republicana. A su vez, cada una de estas tendencias gira en torno al partido constituido en el plano político que expresa su opción (1).

Así las cosas, parece que puede afirmarse que las escisiones surgidas en 1948 son más bien una explicitación de diferencias ya existentes en otros planos de la realidad italiana, con lo que el sindicalismo estaba estrictamente ligado. Para nadie será una sorpresa la ruptura de una unidad, que, en definitiva, había venido de la mano de una circunstancia tan ajena al movimiento obrero como era una guerra; la forma de su terminación y las opiniones en materia sindical de los vencedores.

Entre 1948 y 1968, las tres principales Confederaciones italianas actúan por separado. En los estatutos de las tres organizaciones encontramos declaraciones de total independencia con respecto a cualquier partido político o agrupación de igual género, así como llamamientos a la necesidad de actuación unitaria de toda la clase trabajadora (2).

Es difícil, ateniéndose a la letra de las normas estatutarias, determinar el signo de cada una de estas tres Centrales.

"Los objetivos de la C.G.I.L. son: la defensa de los intereses eco

(1) Ib. y,

(2) Daniel L. Horowitz. - Storia del movimento sindacale in Italia. - Il Mulino. - Bologna, 1966, pág. 33 y s. s.

nómicos, profesionales y morales, así como la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores..., el pleno empleo, el desarrollo de la economía nacional, un más justo reparto de la renta producida..., el continuo progreso social hasta la emancipación completa del trabajo (1).

"Las posiciones que (la C. I. S. L.) adopta ante los problemas de la organización económica y social tienden a realizar la solidaridad y la justicia social, mediante lo cual se consigue el triunfo del ideal de paz. Las condiciones de la economía deben de permitir el desarrollo de la personalidad humana a través de la justa satisfacción de sus necesidades materiales, intelectuales y morales en el orden individual y familiar. Las condiciones actuales del sistema económico no permiten la realización de estos fines, y por ello es necesaria su transformación... mediante: a) la participación de los trabajadores en la gestión de la unidad productiva y su inclusión en la propiedad de los medios de producción; b) la participación de los trabajadores en la programación y control de la actividad económica; c) la realización de radicales reformas..." (2).

Entre los principios programáticos y objetivos de la U. I. L., figuran los de "recoger y realizar, en lucha contra el egoísmo de la clase capitalista y la insuficiencia de la política del gobierno, las aspiraciones de la clase trabajadora..., asistir y apoyar a los sindicatos afiliados en la estipulación de convenios colectivos de trabajo, y en la reglamentación de todas las relaciones de carácter general, elevar las condiciones morales, sociales y económicas de los trabajadores, promoviendo una legislación que asegure sus derechos y tutele sus intereses" (3).

La calificación de las tres centrales sindicales con arreglo a la tipología establecida es difícil. En primer lugar por no ser cierta la desvinculación total y absoluta entre sindicatos y partidos políticos; en segundo lugar porque, en el plano de la actuación, las decisiones de las centrales obreras se han presentado muy vinculadas a situaciones y problemas concretos de las reivindicaciones laborales, lo que ha hecho difícil discernir

(1) Statuto della C. G. I. L. Approvato del VII Congresso Nazionale, Livorno, 16-21 Giugno 1969, artículo 2; págs. 3-4

(2) C. I. S. L. Statuto Confederale, art. 2, annuario 1971 a cura dell'ufficio Organizzativo Confederale della C. I. S. L., Roma, Edizioni 1971, pág. 46-47

(3) U. I. L. Statuto. art. I, en "Sindacalismo in Italia" Seconde Edizioni. - Centro Studi Sociali. Milano, 1953, pág. 243

el alcance a medio y largo plazo de éstas. Por ello, en la literatura sin dical italiana se encuentran continuamente referencias a "la lucha con--tractual", en torno a las mejoras de las condiciones de trabajo -horarios, rendimientos, jornada-, mientras que son infrecuentes temas de refle--xión más globales, al estilo francés, tales como la planificación, la empresa capitalista y su gestión, los beneficios, la concentración de em--presas, etc.

En la C. G. I. L. concurren las características propias del sindi-calismo anticapitalista; la C. I. S. L., como una organización de signo reformista, con algunas actuaciones propias del sindicalismo de concilia--ción, y la U. I. L. como un sindicato de conciliación, con algunas actitu--des reformistas.

La C. G. I. L. está afiliada a la Federación Sindical Mundial, mientras que la U. I. L. y la C. I. S. L. lo están en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

A partir de 1968, se abre un nuevo período con la aparición de una tendencia unitaria entre las tres organizaciones. Esta tendencia aparece, en primer término, en el terreno de la acción. En determinadas empre--sas y zonas, se plantean acciones unificadas de apoyo a las reivindicacio--nes presentadas, en las que se fusionan militantes de las tres Centrales, -incluso trabajadores no inscritos en ninguna de las tres.

Es la dinámica existente en esos lugares, entre "grupos homogé--neos", junto con los resultados positivos que se obtienen de la acción co--mún, lo que abre las perspectivas y posibilidades de una acción en común, unificando esfuerzos en todos los niveles del movimiento obrero. Detrás -de la acción unitaria de los militantes en empresas punta o en zonas cla--ves, vienen los planteamientos unitarios de las Federaciones Provinciales y Nacionales a las que esos "grupos homogéneos" pertenecen. Más tarde, las propias Centrales Sindicales harán llamamientos conjuntos a dos huel--gas generales, en 1968 y 1969, tras lo cual planearán la construcción de -un Sindicato unitario, nutrido por sus organizaciones (1).

(1) Lo cierto es que, si en las empresas punta y en las zonas y sectores dave ha surgido este movimiento unitario, ello ha sido posible gracias a la existencia de una acción sindical anterior ininterrumpida durante más --de 25 años, y sustentada en unas mínimas estructuras organizativas que le han permitido permanecer

El nuevo sindicalismo no debe de nacer de la triple suma de las tres organizaciones sindicales existentes hoy, sino como un sindicato - unitario de clase, en el cual los trabajadores puedan reconocerse como fuerza colectiva que afirma sus intereses y su poder en la sociedad, contra los intereses y el poder del beneficio capitalista, a la par que (el -- Sindicato Unitario) se nutre con la aportación de las experiencias históricas de la clase trabajadora italiana.

"La repetida y declarada voluntad manifestada por las organizaciones sindicales de querer representar en la sociedad un papel político, encuentra en el nuevo Sindicato Unitario de clase el instrumento idóneo e insustituible para ejercer tal papel" (1).

Sus bases de constitución no aparecen del todo claras. De momento, sólo existe una aceptación de la incompatibilidad entre cargos políticos y sindicales que es respetada por las tres organizaciones, y un acuerdo sobre fechas para la convocatoria de la Asamblea Constituyente del -- Nuevo Sindicato (principios de 1973). O, mejor dicho, de momento, existe esto, más las acciones unitarias, que continúan.

En Italia, a pesar de su reconocimiento constitucional a la libertad sindical, no existe una Ley específica que la regule (2). Los sindicatos -- son, en derecho, asociaciones no reconocidas como personas morales, regidos por los artículos 36 y 38 del Código Civil, desprovistos de personalidad jurídica y sin poder de representación.

En Italia se practicaba la cotización sindical por el sistema de -- "check-off", hasta las escisiones de 1950. Desde entonces, muchas empresas, no sólo se negaron a su continuación, sino que incluso obstaculizaban la recaudación por parte de los delegados sindicales. Desde la renovación de los convenios metalúrgicos en 1962, vuelve a practicarse en muchos lugares el "check-off".

3. - Sindicatos y partidos políticos

Tanto la C. G. I. L. como la C. I. S. L. y la U. I. L., se proclaman -

(1) Sindacalismo e Società. Rivista della F. I. L. C. E. A. - C. G. I. L.; Anno III, nº 34, Aprile-Maggio 1971, pág. 13

(2) La Constitución concede personalidad jurídica y poder de representación a los grupos profesionales y a los sindicatos inscritos en registros especiales

independientes respecto de partidos políticos, Estado y movimientos o agrupaciones ideológicas. En algunos casos, como el de la C.G.I.L., se ha ce la salvedad de que "no puede permanecer indiferente frente a los pro-blemas políticos que interesan al mundo del trabajo"; por ello, "debe elaborar de modo autónomo y democrático sus propias posiciones políticas, - inspirándose en los intereses generales de los trabajadores y en los prin-cipios sancionados por la Constitución de la República Italiana. ." (1).

Lo cierto, sin embargo, es que en la C.G.I.L. operan importantes influencias de los partidos socialista y comunista; en la C.I.S.L. es la de mocracia cristiana la que influye sobre ella, y, por último, la U.I.L. cuenta con el apoyo de republicanos y social-demócratas.

Si existen en Europa sindicalistas felices se encontrarán en Italia. En tanto que los políticos, sacudidos y zarandeados por las crisis se ven - en dificultades para disimular su contrariedad, los dirigentes de las grandes centrales sindicales están cada vez más satisfechos de su creciente - importancia.

Esta seguridad, cercana a veces a la arrogancia, está sólidamente fundada. Aún cuando el Jefe del Gobierno reproche a los sindicalistas echar aceite al fuego, o, les recuerde que si no se ha producido aún la riqueza, - nada hay que distribuir, lo hace dirigiéndose a las grandes centrales. El - gabinete Rumor conferencia, al igual que los otros jefes de gobierno, con los secretarios generales de los sindicatos al objeto de determinar el programa de reformas económicas y sociales. El Parlamento, cuya misión y prerrogativa esenciales consisten en hacer las leyes que a este sector se refieren, será requerido tan sólo para que rectifique las decisiones que se tomaron en otro lugar. Semejante triunfo de las organizaciones obreras es debido, sin duda de ningún género, menos a su combatividad e imaginación que a la retirada y disgregación de las fuerzas políticas. Con todo, débese asimismo a una acción tenaz, a un saber-hacer notable en lo que respecta a la utilización de la huelga, y, sobre todo, por vez primera, a la forma-ción de un frente común eficaz.

Cuando se logran agarrar con la mano ventajas importantes, cuando las adhesiones llegan por miles, cuando se ofrece a la mayoría de las fa--

(1) Artículo 10 de los Estatutos

milias 25.000 liras más por mes, en vez de discursos vacíos, cómo no sentirse tentado por el poder político propiamente dicho? Dentro del - - mundo sindical italiano, gozan los partidos de muy escasa estima, y el mismo Partido Comunista tan sólidamente implantado en la C.G.I.L., - de la que controla con certeza más del 60% de los efectivos, negocia de poder a poder. En las tres organizaciones principales, los dirigentes se han visto precisados a escoger entre sus mandatos políticos y sus res-- ponsabilidades sindicales. Cómo asegurarse un poder tan codiciado? No, ciertamente, por medio de una "cogestión" económica a la manera de -- los que se establece en Alemania (1).

La C.G.I.L. lleva a cabo un combate político en primera instan- cia, pretendiendo "cambiar el sistema" sin quedarse tan solo en la orga- nización obrera del P.C. La C.I.S.L., por su parte, que ha marcado - sus distancias con respecto a la democracia cristiana, desarrolla así- - mismo, una acción específicamente política. En cuanto a las A.C.L.I. - (Asociaciones Católicas de Trabajadores Italianos), que se han zafado - totalmente del patronado de la democracia cristiana, y que se encuen- - tran en la frontera entre el sindicalismo y la acción social, estimulan - a un millón de adheridos para que realicen proposiciones políticas inspi- radas en un idealismo cristiano muy de izquierdas. El presidente de la U.I.L. ha llegado a declarar que "los sindicatos no hacen las leyes, pe- ro pueden forzar al gobierno para que las haga convenientes" (2).

Súbitamente, el movimiento sindical se ha encontrado en condi-- ciones, por vez primera, de poner a punto un verdadero "contra-plan". Así, pretende proponer, y, llegado el caso, imponer, sus soluciones a todos los problemas que se plantean a la comunidad nacional. La preo- cupación de abrir otra vía política distinta se halla presente en todas - partes, lo que entraña una diferencia notable entre las posturas de la - C.G.I.L. y la C.G.T. francesa; ya que ésta última no pretende jamás - hacer aceptar por parte de un poder, que es la primera en combatir, el - catálogo de sus reformas concretas.

(1) A. Manonkian y otros. - La politicizzazione dei sindacati italiani in - "La presenza sociale del PCI e della CD". - Il Mulino, Bologna, 1968, pág. 73 y G. Galli, I cattolici e il sindacato. - Palazzi, Milano, 1969.
(2) Ib. y S. Jacini. - Storia del Partito Popolare Italiano. Gazzanti, 1951.

Las luchas sindicales fijanse, por consiguiente, objetivos precisos: reducción de impuestos sobre salarios, pues absorben una parte excesiva de las ventajas recientemente logradas; mejor política de transportes; reforma del sistema sanitario; lucha contra la especulación inmobiliaria ... etc. Las centrales dan prioridad entre sus militantes a aquellos que son capaces de sostener un pleito o expediente, de conducir una negociación, de sostener discusiones sobre la base de cifras y argumentos. El éxito obtenido hace siete años en la reforma de pensiones, - prometida dos decenios atrás por los partidos e impuesta en tres meses por los sindicatos, ha marcado el gran giro.

El paso de un sindicalismo tradicional, fundamentado en las reivindicaciones salariales, a un sindicalismo que entiende en sentido político su misión de defensa de los trabajadores, no se podrá hacer sin que se produzcan ciertos desórdenes.

4. - Sindicatos existentes y número de afiliados. Tasa de sindicación

Las tres principales Centrales Sindicales Obreras de Italia cuentan (1) con más de siete millones de afiliados sobre una población activa de más de 20 millones, lo que significa una tasa de sindicación del 35%.

Aparte de las tres grandes centrales, son de mencionar, asimismo, la Confederazione Italiana Sindicati Nazionale Lavoratori -C.I.S.N.A.L.-, políticamente ligada a la extrema derecha; la Confederazione Italiana Sindicati Autonomi Lavoratori -C. I. S. A. L. -, así como toda una serie de -- Sindicatos Autónomos, más o menos dependientes de las fuerzas patronales.

Con respecto a las tres Centrales, sus efectivos se distribuyen - de la siguiente forma (2):

Confederazione Generale Italiana del Lavoro -C. G. I. L. -: alrededor de 3 millones y medio de sindicados.

Confederazione Italiana Sindicati Lavoratori -C. I. S. L. -: alrededor de dos millones y medio.

Unione Italiana del Lavoro -U. I. L. -: alrededor de millón y medio.

(1) Datos referidos a 1974 (1º de enero)

(2) J. Salvador y F. Almendros, op. cit. pág. 135 y Fernando Sánchez Creus, en "Sindicalismo y Comunidad Económica Europea", volumen XXXII de los Anales de Moral Social y Económica, Aguilar, Madrid, 1973, pág. 213

5. - Organización y estructura sindical

5.1. - En la esfera central y provincial

Las tres Centrales Sindicales Obreras basan sus estructuras sobre dos planos: de rama y territorial. Con arreglo al primero, y siguiendo el criterio del Sindicato de Industria, existen sindicatos en los niveles local, provincial y nacional. Con respecto al segundo, todos los sindicatos de rama de una zona -localidad, ciudad, provincia o región, se encuentran encuadrados en un organismo denominado la Cámara del Trabajo para la C. G. I. L. y U. I. L., y Uniones sindicales en la C. I. S. L. En el sindicalismo italiano, como en otros sindicalismos europeos, el plano operativo es el de los sindicatos de rama, en su esfera provincial o nacional, a través de las Federaciones, quedando los órganos territoriales con unas atribuciones un tanto desdibujadas.

Las Federaciones suelen tener poderes de decisión y actuación bastante amplios, salvo para promover acciones interprofesionales o en servicios públicos, que puedan desembocar en huelgas de zona o generalizadas. En estos casos, la decisión se remite a instancias confederales superiores.

Las Confederaciones tienen a su cargo la coordinación de las Federaciones y Organizaciones Territoriales. La instancia suprema en las tres Centrales Sindicales es el Congreso Confederado, que se reúne cada cuatro años en la C. I. S. L. y la U. I. L. Entre dos congresos, el máximo organismo deliberante es el Consejo General, en la C. I. S. L., y el Comité Directivo, en la U. I. L. Este nivel tiene a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las directrices del Congreso y el nombramiento de los otros dos: los Comités Ejecutivos y las Secretarías Confederadas. Suele estar compuesto por miembros elegidos por el Congreso y por representantes de las organizaciones adheridas. Sus reuniones son trimestrales.

En el siguiente escalón encontramos a los Comités Ejecutivos, órganos que se reúnen cada mes o cada dos meses, y que auxilia a la Secretaría en la realización de las decisiones de la instancia superior.

La Secretaría Confederal acostumbra a ser el órgano ejecutivo y de dirección operativa de las Confederaciones en su actividad cotidiana.

Las tres Confederaciones tienen, además, unos colegios de síndicos, o revisores de cuentas, y un organismo disciplinario y de jurisdicción interna.

5.2. - En la empresa

Cada organización sindical creaba su "Sección sindical de empresa" en aquellas donde contaba con representación para hacerlo.

A partir del año 1953, un acuerdo interconfesional entre representaciones patronales y obreras establecía el reconocimiento de las llamadas "comisiones internas". Los patronos reconocían en estas comisiones a un órgano de representación de los trabajadores, declarándole interlocutor válido para cualquier negociación sobre cuestiones de trabajo propias de la empresa. Ello, a su vez, comportaba el reconocimiento de un "status" especial para sus componentes, en cuanto a facilidades y garantías - en el ejercicio de sus funciones, etc. En las empresas que no sobrepasaran los 40 trabajadores y tuvieran más de 5, el papel de la Comisión Interna lo asumían los Delegados de Empresa. Es de destacar que el cargo de Delegado de Empresa o de miembro de la Comisión Interna depende de una elección. Para ser elegido no es imprescindible pertenecer a un sindicato (1).

6. - Condiciones de trabajo en Italia

6.1. - La negociación colectiva del trabajo

En Italia, los convenios colectivos del trabajo, creación también espontánea de la vida social, en su origen, fueron regulados por vez primera en la Ley Sindical del 3 de Abril de 1926, nº 560, algunos de cuyos preceptos pasaron luego al Código Civil de Mussolini, aprobado por real decreto del 16 de marzo de 1942 (artículos 2.067 a 2.078).

Con la caída del fascismo, el decreto-ley de 23 de noviembre de 1944, nº 369, disolvió las organizaciones sindicales de régimen corporativo, imposibilitando así, por falta de negociadores, la conclusión de nuevos convenios colectivos dotados de fuerza obligatoria general (2).

(1) F. I. M., F. I. O. M., U. I. L. M. Documento di discussione delle segretarie nazionali sui problemi della Democrazia Sindacale e partecipazione operaria. Roma, Giugno, 1971

(2) Giuseppe Reggio, Los conflictos sociales en Europa, Actas del coloquio de Brujas, Edic. de la Revista del Trabajo, Madrid, 1974, pág. 107 y s.s. Así como: Manuel Moix Martínez, Condiciones de Trabajo en la CEE, en Anales de Moral Social y Económica, volumen XXXII, Aguilar, 1973, pág. 166

Y como el artículo 43 de dicho decreto-ley dejó vigentes los convenios colectivos anteriormente concluidos "a reserva de modificaciones ulteriores", el ordenamiento jurídico italiano ofrece hoy dos clases de convenios colectivos: los de tipo corporativo, que han sido mantenidos en vigor por el citado decreto-ley, y los de Derecho Común.

En la actualidad, sólo pueden concluirse convenios de Derecho Común (1). Semejante jurisprudencia condujo a la promulgación de la ley del 14 de julio de 1959, nº 741, autorizando al Gobierno para atribuir erga omnes a los convenios ya concluidos en el momento de la entrada en vigor -3 de octubre de 1959-, dictando "normas jurídicas que tengan carácter de ley" (2).

Italia es uno de los pocos países donde el legislador ha puesto a disposición del Gobierno tan pocos medios de intervención oficial en el desarrollo de las relaciones colectivas.

El sistema sufrió una mutación importante en los años 60, en que el aumento del poderío contractual de los sindicatos, apoyados sólidamente en el equilibrio político de centro-izquierda, característico de la época, se orientó hacia un robustecimiento de la autonomía de la negociación colectiva y hacia una correlativa disminución del papel del Estado.

El hecho pues, de que el Derecho de los convenios colectivos no esté en Italia tan fuertemente estructurado como en otros países de la Comunidad Europea, y sólo en una medida limitada, tenga un origen estatal y legal, no está absolutamente desprovisto de ventajas. Se ha afirmado, por ello, que la carencia legislativa en materia de disciplina de los convenios colectivos ha favorecido la formación de las reglas de autodisciplina dictadas, no ya por la ley, sino por los convenios colectivos mismos. La negociación colectiva ha podido, así, evolucionar y adaptarse al profundo cambio operado, durante los pasados veinte años, en las condiciones económicas y tecnológicas, sin chocar con estructuras jurídicas establecidas en función de supuestos diferentes.

(1) En consecuencia, los convenios colectivos firmados no son sino contratos de Derecho Común sometidos, en principio, al Derecho Privado, -- siéndoles de aplicación los artículos contenidos en el capítulo III del título I del libro V del Código Civil de 1942, en tanto en cuanto puedan ser aplicables.

(2) Luigi Mengoni, Sources du Droit du Travail en Italie, 2ª ed. en Les Sources du Droit du Travail, C.E.C.A. Haute Autorité, Bruxelles, 1962, pág. 139

Semejante flexibilidad ha facilitado, en los últimos años, la notable transformación del sistema de convenios colectivos y que ha supuesto el abandono, en 1962, de la negociación nacional exclusiva, en provecho de un nuevo sistema de negociación "articulada", que ha determinado la expansión de los convenios de sector y de empresa, impulsando la "descentralización" de la negociación colectiva.

La ley de 20 de mayo de 1970, nº 300, habitualmente denominada "Estatuto de los Trabajadores" - "Statuto dei Lavoratori" - (que dicta normas sobre colocación y sobre la tutela de la libertad y dignidad de los trabajadores, de la libertad sindical y de la actividad sindical en los lugares de trabajo), al reforzar la posición de los sindicatos en la empresa, ejerce su influencia en las relaciones colectivas laborales como "agentes contractuales a nivel de empresa".

A partir de los grandes convenios de la metalurgia mecánica, pública y privada de 1962-63, existen convenios nacionales -de categoría o de sector-, de subsector -regionales o provinciales-, y de empresa, a la que se reenvía la continuación de las negociaciones hasta definir la reglamentación final (1).

6.2. - Los conflictos laborales y su régimen

El reconocimiento de la "huelga" en Italia es de carácter constitucional. El artículo 40 de la Constitución de 1947, que pasó por diferentes redacciones en su discusión, desde una etapa de un reconocimiento sin limitaciones expresas, hasta la redacción definitiva donde se afirma que el derecho a la huelga se ejercerá dentro del cuadro de las leyes que lo reglamenten.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia, han estimado que el derecho a la huelga ha nacido con entera eficacia de declaración constitucional.

La huelga no constituye causa de despido en las huelgas legítimas, los únicos efectos son los de suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo de su duración.

(1) Durante el año 1973, resultaron renovados 64 convenios colectivos nacionales que afectaban a 4'5 millones de trabajadores.

Al poner desde un punto de vista legal limitaciones al derecho de huelga, ha sido la jurisprudencia la que ha matizado el concepto de huelgas legítimas de ilegítimas, que producen, en consecuencia, la ruptura del contrato y no la sola suspensión. En este sentido, es huelga propiamente dicha y lícita, la de finalidad contractual, al margen de toda consideración ajena al contrato; pero la ilegitimidad de las huelgas de tipo político es exclusivamente contractual y no de carácter penal. La huelga de solidaridad es lícita, al igual que la de los funcionarios públicos (esta concepción es relativamente reciente, desde 1969). Es interesante señalar que los piquetes de huelguistas no se consideran ilegales, siempre y cuando actúen fuera del recinto de trabajo.

Con respecto al "cierre patronal" se considera lícito desde el punto de vista penal, siempre y cuando nazca como acto en respuesta de una huelga de los obreros (1).

A continuación, detallamos en un cuadro el número de conflictos padecidos por Italia desde el año 1959 hasta el 1973. Es interesante observar que la evolución padecida tiene un claro punto de inflexión, máximo en el año 1969, en el cual se perdieron por causas de las huelgas, un total de 302.597 mil horas de trabajo, que correspondieron a 3.788 conflictos, con un total de 7.507.000 trabajadores participantes activos. En proporción con los años anteriores, e incluso con 1970-71-72, el número de trabajadores participantes fue más del doble, en un total de conflictos que sobrepasó a los de 1969 en un 35%, mientras que las horas de trabajo perdidas fueron el 50% de las del referido año 1969. Esto da una idea de la duración tenaz y persistente de los trabajadores en sus reivindicaciones (2).

Es interesante observar que la evolución de los conflictos de mayor categoría ha seguido una clara línea descendente, en contrapartida con los de tipo medio.

(1) Por sentencia del Tribunal Constitucional dictada en mayo de 1960 (sentencia nº 29)

(2) Es muy interesante la consulta al respecto de la obra "Un secolo di Statistiche Italiane Nord e Sud 1861-1961" SVIMEZ, Roma, 1961, pág. 729 y s. s.

CONFLICTOS LABORALES EN TODOS LOS SECTORES

AÑO	Conflictos de Hacienda		Conflictos de categoría		Conflictos de mayor categ.			TOTAL	
	Nº	Trabajadores par.	Horas de trab. per.	Nº	Trabaj. particip.	Horas trab. per.	Nº	Trabaj. particip.	Horas trab. perd.
1959	1.243	220	4.686	649	1.487	67.705	33	193	1.132
1960	1.707	368	8.583	709	949	31.422	55	1.021	6.284
1961	2.478	505	15.554	966	1.863	61.650	58	330	1.923
1962	2.536	495	16.310	1.088	1.990	155.494	28	424	9.928
1963	3.413	691	18.313	710	2.131	68.516	22	872	4.329
1964	3.128	750	15.487	673	2.050	80.109	40	445	9.113
1965	2.675	696	15.873	494	1.539	39.721	22	75	349
1966	1.953	460	9.423	418	1.207	104.893	16	220	1.472
1967	2.251	483	10.381	391	1.623	56.117	16	138	2.050
1968	2.860	847	21.704	489	1.256	25.477	28	2.759	26.737
1969	3.219	754	21.408	548	2.910	230.620	21	3.843	50.569
1970	3.537	1.153	30.214	614	2.543	115.842	11	26	156
1971	4.831	1.465	35.284	725	2.243	67.476	42	183	830
1972	4.431	1.229	22.732	722	5.720	106.987	31	859	4.894
1973(1)	1960	644	9.204	397	5.041	122.983	13	2.457	9.686

(1) Enero-Agosto

NOTA : El número de trabajadores participantes en los conflictos, así como el número de horas de trabajo perdidas en ellos están expresados en millares.

Durante todo el año 1973, hubo un total de 3.769 conflictos de trabajo, que produjeron 163.935.000 horas de trabajo perdidas y, en las que participaron un total de 6.133.000 trabajadores, es decir, se produjo un aumento del 25% en el número de trabajadores participantes con relación al año anterior y un aumento aproximado del 21% en el número de horas perdidas con relación al mismo año. El año 1974 arrojó un saldo de 5.569 conflictos, que supusieron 135.618.000 horas de trabajo perdidas en las que participaron un total aproximado de 13.287.000 trabajadores, es decir, un aumento tan apreciable como que supone, con respecto al año anterior, el 50% más que en 1973 en el número de obreros participantes, mientras que el número de horas perdidas como consecuencia de las huelgas, bajó 15 por 100 aproximadamente. Por último, y con respecto al año 1975, y, hasta el mes de junio, la situación fue la siguiente: se produjeron, hasta dicha fecha, un total de 2.220 conflictos, que afectaron a la economía italiana, haciéndola perder 110.477.000 horas de trabajo, siendo los trabajadores participantes un número aproximado de 13.542.000 (1).

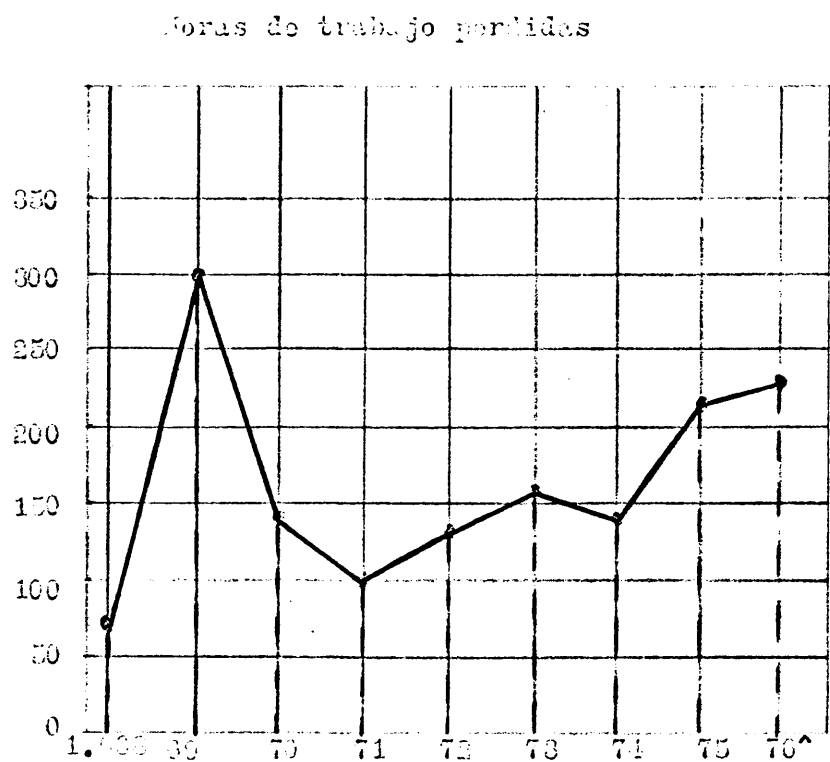
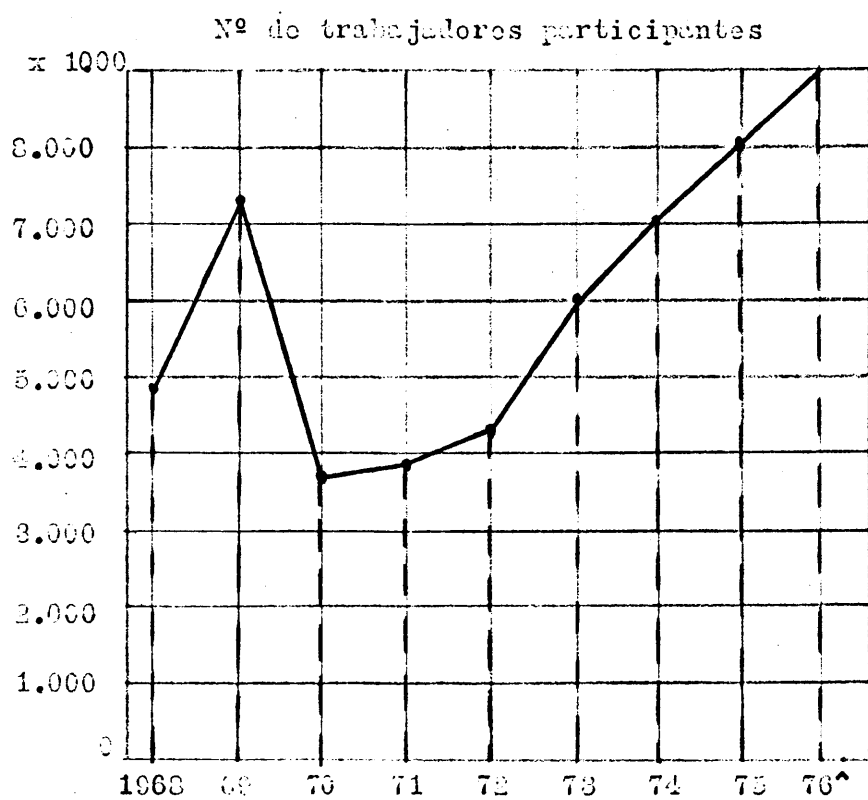
El problema de la renovación de los convenios del año 1969 puso la prueba de fuego para los sindicatos. Se batieron los días de trabajo perdidos en relación con años anteriores y, la ya maltrecha economía italiana cayó en un pozo del cual aún en 1976 no ha conseguido salir. Con una renta per cápita media en relación a los otros miembros de la Comunidad, Italia padece, desde 1960, un aumento constante de los conflictos laborales y, consecuentemente, con aumentos de salarios importantes, y, sin una producción industrial constante y en alza, la situación es alarmante para el futuro desarrollo de la nación.

Así, el ISTAT (Instituto de Estadística Italiano) ha señalado que las horas de trabajo perdidas durante el año 1975 fueron el 31'8% más con respecto a las de 1974, mientras que los aumentos salariales supusieron el 32'7% de aumento para los trabajadores agrícolas; el 28% para los de la industria, y, el 30'7% de aumento, con relación al año anterior en los trabajadores del comercio, contra el aumento de sólo el 17'2% del precio del consumo, y, este es un dato fundamental, un retroceso en el índice de producción industrial del -10'6% con respecto al año anterior.

(1) Datos obtenidos en: Rassegna di Statistiche del Lavoro, nº 1, Anno XXVII, Roma, 1976, pág. 69

Por último, señalar que el problema del "Absentismo Laboral" - una vez entrado en vigor el "Estatuto del Trabajador", en el año 1974, ha hecho multiplicar por 10 el número de horas perdidas de trabajo, aún - cuando no puedan, de hecho, ser contabilizadas como tales, habida cuenta que el trabajador puede estar tres días sin acudir al trabajo sin necesidad de justificar facultativamente el tipo de dolencia o enfermedad que padeció, lo que sirve para que una masa incontrolada y no responsable - tristemente el porcentaje es demasiado elevado- haga uso indebido de esta facultad.

A continuación, hemos plasmado gráficamente la evolución, tanto - del número de horas perdidas por causa de huelgas y conflictos diversos, como el número de trabajadores participantes en los mismos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISTAT.

^Tendencia registrada sobre el primer semestre.

Los nuevos movimientos y la tendencia general a una renovación y participación, han estimulado tres tipos de reivindicaciones que afectan directamente a la experiencia sindical:

a) La acentuación de la dimensión política de la acción sindical - en una perspectiva que no es simplemente de pura reivindicación económica.

b) La importancia prestada a la lucha contra la organización y - condiciones de trabajo.

c) La democratización de la marcha de los conflictos, que sólo - pueden realizarse a través de los cauces reglamentarios (1).

La dimensión política de la acción sindical ha sido resaltada en - la lucha por las reformas y por un mecanismo diferente del desarrollo - económico y social; al mismo tiempo, se ha visto acompañada del desarrollo de un proceso de independencia progresiva con respecto a los partidos políticos, así como de la búsqueda de una posible unificación del - movimiento sindical.

6.3. - Normas en materia de Seguridad Social

6.3.1. - Distribución de las prestaciones de la seguridad social

La relación existente entre los gastos de la Seguridad Social de un país y su Producto Nacional Bruto (PNB), han servido en este trabajo para establecer una relación comparativa entre los diferentes países de la Comunidad Económica Europea. En el caso de Italia, en 1958, la relación era del 11'8% del PNB, destinado para sufragar los gastos de seguridad social, este porcentaje, mediante el cual Italia ocupaba el puesto 5º de - los Seis países de la CEE, pasó a ser del 16'3% en 1966, siendo ya el 3º de la CEE. Este avance fue motivado por la ola de presiones de las organizaciones sindicales que, en estrecho contacto con las otras organizaciones europeas, veían como las contingencias eran atendidas deficitariamente debido al escaso presupuesto aprobado para las atenciones de seguridad

(1) Giuseppe Regio, en Los Conflictos sociales en Europa, Actas del coloquio de Brujas, Ed. Revista del Trabajo, Madrid, 1974, pág. 119 y s.s. También: Manuel Moix Martínez, Condiciones de Trabajo en la C.E.E., Anales de Moral Social y Económica, volumen XXXII, Aguilar, Madrid, 1973, pág. 191

social (1). En el año 1970, la relación fue casi invariable, se destinó el 16'6% del PNB y se mantuvo el puesto 3º en la CEE.

Examinaremos, a continuación, las diferentes ramas:

Enfermedad y Maternidad

Del total del presupuesto de Seguridad Social, a estos conceptos, se destinaron en el año 1958 el 28'2%, que pasó a ser el 27'6 en 1962 y, el 30'9 en el año 1970. Es Italia, junto a los Países Bajos, el país de la Comunidad que mayor porcentaje destina en estas ramas (2).

Invalidez, Vejez y Supervivencia

A estas ramas, se destina el mayor porcentaje del presupuesto.- En 1958, el 40'3 por 100, el 39'85 en 1962, y, en 1970, el 48'6%, el más alto, tras Alemania y Luxemburgo, de los países de la CEE (3).

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

La relación con las prestaciones enumeradas anteriormente, es - escasa. En 1958, se destinaron el 4'3% del total, que bajaría al 2'94 en 1962, y al 3'5% en 1970 (4), es decir, dentro de la media de los países - comunitarios.

Desempleo

En los años objeto de análisis, es decir, 1958, 1962 y 1970, lo - destinado a esta contingencia dentro de los gastos totales de la seguridad social en Italia, fueron, respectivamente, los siguientes: el 4'4, 2'72 y - 1'15 por 100; es decir, semejantes a los de Francia y superior sólo a los de Luxemburgo (5).

(1) M^a Luisa Ardura Calleja, Normas Comunitarias en materia de Seguridad Social, en el volumen XXXII de Anales de Moral. . . . op.cit.pág.-128

(2) Rassegna di Statistiche del Lavoro, op. cit. pag. 57. También: Un Secolo di Statistiche Italiane Nord e Sud, 1861-1961, op. cit. pag. 739 y s. s. y - Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté, Bruxelles, février 1970-1972. También: M. Luisa Ardura Calleja, op. cit. - pag. 137 y s. s.

(3) Ib.

(4) Ib.

(5) Ib.

Asignaciones familiares

Italia destina a este epígrafe cada vez menos fondos, así, desde 1958 a 1962 y 1970, pasó del 28'1 al 24'09 y al 13'87, que es una distribución dentro de la media de los países de la CEE (1).

6.3.2. -Distribución de los ingresos de la Seguridad Social

Las contribuciones de los empresarios, es decir, las cotizaciones que entregan a las instituciones y el contravalor de las prestaciones que ellos entregan directamente a su propio personal, han seguido las evoluciones siguientes: desde el año 1958 a 1970, ha habido una baja de 2'2 puntos, pasando del 65'2 al 63. Mientras que las cotizaciones de los trabajadores en el mismo intervalo de tiempo pasó de 10'6 al 15%, y, consecuentemente, el sector público ha visto rebajada su participación en 2 puntos del 17 al 15%.

En general, y haciendo un estudio comparativo con el resto de la CEE, Italia presenta una tasa de cotización baja por parte de los trabajadores y muy alta del sector empresarial, situación ésta que paulatinamente se está modificando, aunque con demasiada lentitud, lo que hace que el empresariado tenga un permanente motivo de fricción al respecto, tanto con el Gobierno como con los sindicatos (2).

6.4. - Otros aspectos: Empleo, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, salarios.

Empleo

Actualmente, Italia es el abastecedor principal de mano de obra en la CEE, y en algún país de fuera de ella, como es el caso de Suiza, - consecuencia de las cifras de paro tan elevadas, por lo que la política migratoria es un paliativo a sus difíciles problemas en la política de empleo.

En el programa para el desarrollo económico nacional de 1966-1970, se dieron pautas para una política concreta de empleo, pautas que volvieron a figurar en el programa de 1971-1975. El principal objetivo a alcanzar es llegar a una situación de pleno empleo y a la consiguiente -- desaparición, en la mayor medida posible, del fenómeno de la emigración.

(1) Ib.
(2) Ib.

Para conseguir estos resultados, el Gobierno italiano concede prioridad a la reducción progresiva de las disparidades económicas - permanentes entre regiones, con particular referencia a la situación del "Mezzogiorno", que sigue lejos de alcanzar el nivel de desarrollo industrial, tecnológico y social del Norte (1).

Con objeto de limitar la corriente de trabajadores de las regiones del Sur hacia las regiones industriales y desarrolladas del Norte, - el Gobierno adoptó desde 1966, medidas e incentivos para apoyar el establecimiento de nuevas industrias en el "Mezzogiorno" y, al mismo - tiempo, desalentar la aglomeración industrial en el Norte, aunque, a decir verdad, sin demasiado acierto ni resultados en la práctica.

A continuación, presentamos un cuadro ilustrativo de la distribución de ocupación por sectores. Asimismo, la distribución de la mano de obra por sectores y regiones, así como el paro producido en las distintas zonas geográficas. Puede observarse claramente que las zonas situadas al Norte -conforme expusimos-, tienen un mercado de trabajo más repleto que en el Sur; asimismo, la proporción entre los distintos sectores productivos presenta una clara línea de descenso en el primario (agricultura) y una equiparación del terciario hacia el secundario, conforme marca la técnica productiva de estos años.

(1) Rassegna di Statistiche del Lavoro, op. cit. pág. 7. También: Un Secolo di Statistiche Italiane Nord e Sud 1861-1961, op. cit. pág. 661

DISTRIBUCION DE LA OCUPACION EN ITALIA POR SECTORES Y RAMOS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA
(en millares)

PERIODO	Agricultura	Industria				Otras actividades				<u>TOTAL</u>
		Manufac- turas	Construc- ción	Electric. agua, gas	Total	Comercio	Transport y comunic.	administr. y servic.	Total	
TOTAL										
1 - Media	3. 588	5. 913	1. 954	287	8. 154	2. 477	987	3. 439	6. 903	18. 645
72 - Media	3. 298	5. 831	1. 895	310	8. 036	2. 508	1.012	3. 477	6. 997	18. 331
DIRECTIVOS - AUTONOMOS - ASIMILADOS										
71 - Media	1. 215	4. 947	1. 712	281	6. 940	955	829	3. 042	4. 826	12. 981
72 - Media	1. 222	4. 903	1. 650	302	6. 855	969	855	3. 087	4. 911	12. 988

DISTRIBUCION DE LA MANO DE OBRA POR SECTORES Y REGIONES EN ITALIA

AÑO 1.973

REGIONES	MANO DE OBRA										
	Total					Dirigentes - autónomos - asimilados				Próximo la. ocupac.	TOTAL
	Agricul- tura	Indus- tria	Otras - activid.	Total	En paro	Agricul- tura	Indus- tria	Otras activid.	Total		
	HOMBRES Y MUJERES										
Piemonte	226	945	581	1.752	13	15	843	365	1.223	30	1.782
Valle d'Aosta	7	18	18	43	-	-	16	13	29	1	44
Lombardía	169	1.977	1.137	3.283	16	47	1.769	764	2.580	52	3.335
Trentino-Alto Adige	62	107	137	306	3	11	90	101	202	4	310
Bolzano-Bozen	34	45	72	151	1	8	37	54	99	2	153
Trento	28	62	65	155	2	3	53	47	103	2	157
Veneto	229	760	564	1.553	24	48	653	394	1.095	33	1.586
Friuli-Venezia Giulia	46	180	210	436	4	8	159	158	325	12	448
Liguria	54	239	321	614	7	3	206	236	445	24	638
Emilia-Romagna	333	674	629	1.636	24	113	548	424	1.085	41	1.677
Toscana	133	608	518	1.259	9	48	503	367	918	29	1.288
Umbria	48	117	99	264	3	15	101	76	192	12	276
Marche	135	214	192	541	7	21	168	134	323	15	556
Lazio	129	522	849	1.500	8	29	457	674	1.160	53	1.553
Abruzzi	113	124	148	385	8	14	99	105	218	18	403
Molise	50	30	31	111	1	4	23	20	47	4	115
Campania	385	561	566	1.512	17	125	479	408	1.012	83	1.595
Puglia	402	344	382	1.128	49	301	272	281	854	56	1.184
Basilicata	75	63	59	197	-	24	51	40	115	10	207
Calabria	161	182	217	560	11	106	150	167	423	36	596
Sicilia	367	429	539	1.335	32	234	329	395	958	47	1.382
Sardegna	198	132	183	423	5	43	108	137	288	26	449
ITALIA	3.232	8.226	7.380	18.838	241	1.209	7.024	5.259	13.492	586	19.424

	HOMBRES										
Piemonte	146	727	342	1.215	5	12	640	212	864	16	1.231
Valle d'Aosta	4	17	9	30	-	-	15	7	22	1	31
Lombardia	141	1.468	704	2.313	8	44	1.292	463	1.799	31	2.344
Trentino-Alto Adige	46	92	78	216	1	9	77	57	143	2	218
Bolzano-Bozen	27	40	40	107	-	7	33	30	70	1	108
Trento	19	52	38	109	1	2	44	27	73	1	110
Veneto	161	576	359	1.096	9	33	490	246	769	19	1.115
Friuli-Venezia Giulia	30	148	130	308	3	6	129	97	232	7	315
Liguria	31	212	214	457	4	2	183	162	347	16	473
Emilia-Romagna	210	495	374	1.079	8	61	401	237	699	18	1.097
Toscana	109	458	348	915	3	45	374	245	664	18	933
Umbria	38	92	65	195	2	14	81	51	146	6	201
Marche	81	158	123	362	3	17	124	85	226	8	370
Lazio	92	456	606	1.154	5	20	400	485	905	34	1.188
Abruzzi	69	104	98	271	3	11	83	72	166	10	281
Molise	23	27	21	71	-	2	22	14	38	2	73
Campania	204	493	449	1.146	10	70	425	320	815	56	1.202
Puglia	226	301	279	806	15	163	244	205	612	35	841
Basilicata	43	58	40	141	-	16	48	27	91	6	147
Calabria	92	172	162	426	3	60	145	121	326	24	450
Sicilia	302	400	404	1.106	18	201	320	293	814	34	1.140
Sardegna	95	122	118	335	3	36	101	89	226	16	351
ITALIA	2.143	6.576	4.923	13.642	103	822	5.594	3.488	9.904	359	14.001

FUENTE: Rassegna di Statistiche del Lavoro - Anno XXVI - nº 1 - pagina 10

Duración de la jornada de trabajo

En Italia, los convenios colectivos llevan estableciendo desde el año 1975, la jornada laboral de 40 horas semanales. En porcentaje relativo, es el país de la Comunidad que registra antes una menor jornada de trabajo, en evidente contraste con la situación de empleo y paro.

Es de señalar que el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la CEE, en reunión del 17 de junio de 1975, estableció que, antes del 31 de diciembre de 1978, los países miembros deberán introducir en sus legislaciones la semana laboral de 40 horas.

Resulta interesante reseñar que la evolución seguida en Italia con respecto a la duración de la jornada de trabajo ha sido rápida en la consecución de horarios más cortos, puesto que en el año 1971 la media era de 44 horas semanales, pasando a 42 en el año 1973 (1).

Vacaciones

En Italia, la renovación de los convenios colectivos produjo, en 1971, a la vez que un aumento en la duración de las vacaciones, una disminución de las diferencias existentes en la materia entre obreros y empleados, generalizándose, no sólo en la industria, sino también en la agricultura y en los servicios, las vacaciones de tres semanas.

Desde 1971, las organizaciones sindicales obreras han insistido tanto ante el Ministerio del Trabajo como ante los empresarios, en la obtención real y efectiva para todos los trabajadores, de las deseadas "cuatro semanas" completas.

En 1975 se ha conseguido el anterior propósito con carácter casi general. Son excepción la agricultura y las industrias del vidrio y textil (2). El 17 de junio de 1975, el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales

(1) Ver: Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1971, pág. 276-277. - Enquête communautaire sur les coûts de la main-d'œuvre dans la CEE, Office des publications officielles des CEE, Luxembourg, 1966. - Rassegna di Statistiche del Lavoro, op. cit. - pág. 29 y s. s.

(2) Manuel Moix Martínez, Condiciones de Trabajo en la CEE, en volumen XXXII de Anales de Moral Social y Económica, op. cit. pág. 199. También: Rassegna di Statistiche del Lavoro, op. cit. pág. 29

les de la CEE adoptó el acuerdo de que los países integrantes de la Comunidad tengan, antes del 31 de diciembre de 1978, que introducir en sus legislaciones las vacaciones de cuatro semanas, completas y pagadas.

Salarios

Los salarios de los obreros constituyen un elemento óptimo, si se relacionan los diferentes países comunitarios, al objeto de ver la evolución de la estructura socio-económica italiana.

Los salarios mínimos convencionales, limitándonos a los salarios-hora, se elevaron en Italia en un 10'9 por 100 de octubre de 1970 a octubre de 1971 (para el mismo período, en Alemania fue un 14'7; en Bélgica un 10'3; Holanda un 9'7).

Los ingresos efectivos nominales por hora de trabajo fueron, para el mismo período, de un aumento del 15'7% (mientras que en Alemania supuso un incremento del 12'6; en Holanda el 14'9; en Bélgica el 12'4; y en Francia, el 11%).

Es decir, los mayores incrementos son precisamente los de Italia, que es el país donde los salarios son, relativamente, más bajos.

La fuerte alza de los salarios nominales se ha visto reducida por la importante subida de los precios de los bienes de consumo, aún cuando se ha conseguido frenar debido, en gran parte, a la política de fuerza reivindicativa de los sindicatos, obligando al Gobierno a establecer una serie de medidas antiinflacionarias que salvaguardaran los salarios. Así, pues, habida cuenta de la evolución del coste de la vida, el poder de compra de los ingresos-hora de los obreros aumentó en el período octubre de 1970-octubre de 1971, alrededor de un 10 por 100, contra el 16% en el año anterior (1969-1970), siendo el máximo de los países de la CEE.

Durante el año 1972, los salarios experimentaron un alza aproximada del 15% contra una subida del costo de la vida del 12'4% que, en el año 1973, sería respectivamente del 19 por 100 de aumento salarial contra un 12% del costo de la vida.

Lógicamente, en una economía con un índice de conflictividad labo-

RETRIBUCIONES CONTRACTUALES EN LA INDUSTRIA

AÑO	Importe de la retribución (liras)		Relación 1938=100						Relación 1966=100					
			Nominal		Coste vida	Real		Nominal		Coste vida	Real			
	Salario	Sueldo	Salario	Sueldo		Salario	Sueldo	Salario	Sueldo		Salario	Sueldo		
- Media	16,84	909,08	100	100	100	100,0	100,0	-	-	-	-	-	-	
"	1.507,85	64.012	8.954	7.041	7.042	127,2	100,0	-	-	-	-	-	-	
"	1.677,58	69.917	9.962	7.691	7.452	133,7	103,2	-	-	-	-	-	-	
"	1.917,74	83.390	11.388	9.173	8.107	140,5	113,1	-	-	-	-	-	-	
"	2.252,05	95.117	13.373	10.463	8.634	154,9	121,2	-	-	-	-	-	-	
"	2.437,70	102.162	14.476	11.238	9.004	160,9	124,8	-	-	-	-	-	-	
"	2.529,54	106.062	15.021	11.667	9.184	163,6	127,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
"	2.670,67	111.363	15.859	12.251	9.375	169,2	130,7	105,0	105,1	102,0	102,9	103,0	103,0	
"	2.792,25	114.777	16.581	12.626	9.495	174,6	133,0	109,0	108,3	103,3	105,5	104,8	104,8	
"	2.996,34	120.680	17.793	13.275	9.762	182,3	136,0	117,0	113,9	106,2	110,2	107,2	107,2	
"	3.616,26	138.343	21.474	15.218	10.258	209,3	148,4	141,2	130,0	111,6	126,5	116,5	116,5	
"	4.047,55	151.981	24.035	16.718	11.025	218,0	181,7	158,0	142,8	117,3	134,7	121,7	121,7	
"	4.569,34	165.569	27.134	18.213	11.681	232,2	161,5	178,4	161,2	126,9	140,5	125,5	125,5	
"	5.437,83	197.772	32.299	19.368	12.592	256,0	172,6	212,3	185,8	136,7	155,1	135,8	135,8	

FUENTE: Rassegna di Statistiche del Lavoro - Año XXVI nº 1 - página 41
y elaboración propia.

RETRIBUCION EN LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES LABORALES EN ITALIA

1966 = 100

Sector de la actividad	Media anual				1972		1973											
	1969	1970	1971	1972	Noviem.	Diciem.	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiem.	Octubre	Noviem.	Diciem.
AGRICULTURA Hombres Mujeres (1)	134,4 128,6	149,4 141,5	169,9 158,4	200,6 167,0	219,9 200,0	219,9 200,0	220,5 200,5	230,3 208,4	231,1 209,0	231,1 219,5	244,2 219,5	244,2 219,5	244,2 232,1	260,6 235,5	264,1 235,5	264,1 235,5	276,0 245,0	276,0 245,0
INDUSTRIA Hombres Mujeres (1)	117,0 114,7	141,2 135,3	158,0 149,7	172,6 162,3	180,5 168,9	182,1 170,3	190,9 177,8	196,3 182,4	197,7 183,6	204,4 189,1	209,9 193,7	210,3 194,1	215,5 198,2	220,9 202,7	222,6 204,1	222,6 204,1	228,4 208,9	228,4 208,9
COMERCIO Hombres Mujeres (1)	113,2 111,2	128,1 123,7	142,8 136,5	162,2 153,1	170,3 160,2	170,3 160,2	171,9 161,4	175,7 164,6	175,7 164,6	175,7 168,4	180,3 168,4	213,6 196,8	218,6 200,9	218,6 200,9	218,6 200,9	218,6 200,9	221,4 203,3	221,4 203,3
TRANSPORTE Hombres Mujeres (1)	111,3 109,7	126,4 122,8	141,3 135,7	152,6 145,9	155,4 148,1	155,5 148,3	157,9 150,4	167,7 158,5	167,7 158,5	170,0 158,5	174,5 160,5	174,5 164,2	174,5 164,2	176,8 166,3	176,8 166,3	176,8 166,3	183,4 171,8	183,5 -
ADMINISTRACION CEN Hombres Mujeres (1)	108,8 107,5	119,0 110,2	122,3 119,2	125,06 121,62	124,5 121,2	129,9 126,1	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8	151,8 144,8

asados con mujer y dos hijos

FUENTE: Rassegna di Statistiche del Lavoro - Anno XXVI n° 1 - página 41

ral tan alto como el que arroja la vida italiana, el aumento de los salarios conduce a una situación deficitaria por ser el índice productivo regresivo en base a los problemas laborales crecientes de año en año; así se da el caso de que, en el año 1975, el aumento de los salarios fue: en la agricultura, del 32'7%; en la industria, el 28 por 100, y en los servicios, el 30'7%, contra sólo el aumento del 17'2% del precio de consumo; mientras que el índice de producción industrial descendió un 10'6% (1).

7. - Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales

7.1. - La delegación sindical

Cada organización sindical creaba su "Sección sindical de empresa" en aquellas donde contaban con representación para hacerlo.

A partir del año 1953, un acuerdo interconfederal entre representaciones patronales y obreras, estableció el reconocimiento de las llamadas "comisiones internas". Los patronos reconocían en estas comisiones a un órgano de representación de los trabajadores, declarándole interlocutor válido para cualquier negociación sobre cuestiones de trabajo propias de la empresa. Ello, a su vez, comportaba el reconocimiento de un "status" especial para sus componentes, en cuanto a facilidades y garantías en el ejercicio de sus funciones, etc. En las empresas que no sobrepasaran los 40 trabajadores y tuvieran más de 5, el papel de la Comisión Interna lo asumían los Delegados de Empresa. Es de destacar que el cargo de Delegado de Empresa o de miembro de la Comisión Interna depende de una elección. Para ser elegido no es imprescindible la pertenencia a un sindicato.

Es a partir del inicio de los intentos unitarios cuando se perfila otra forma de representación, construida de la siguiente forma(2):

a) Delegados de grupo homogéneo

En cada fábrica hay grupos de trabajadores con intereses comunes,

(1) Datos obtenidos de: Rassegna di Statistiche del Lavoro, op. cit. pág. 40-41. Manuel Moix Martínez, Condiciones de trabajo... op. cit. pág. 201 y s. s.; Un secolo di Statistiche Italiane Nord e Sud, op. cit. pág. 736-737. Giornale "Il Globo" del 5-2-1976.

(2) F.I.M., F.I.O.M., U.I.L.M. Documento di discussione della Segretarie della Democrazia Sindacale e partizipazioni operaia. Roma, Guigno 1971

partiendo de la forma de organización del trabajo que les rodea y sobre las bases de sus propios problemas. Cada uno de estos grupos homogéneos elige a su delegado, pudiendo revocarlo en cualquier momento mediante nuevas elecciones; a éstas concurren todos los trabajadores, estén o no sindicados.

De esta forma, el grupo obrero con su delegado, es el primer nivel de contraposición de la clase trabajadora al capital y de una potencial recomposición de la unidad de clase.

El Delegado, con ello, asume el carácter de primer instrumento unitario que lleva en sí la síntesis, no sólo de las tres organizaciones sindicales, sino también de todos los trabajadores del grupo sobre la base de una experiencia de democracia directa.

b) El conjunto de delegados, constituye el "Consejo de Fábrica", que prefigura la estructura sindical unitaria, expresión de todos los trabajadores. Al consejo le compete la iniciativa contractual y la dirección política de la fábrica.

c) La "Asamblea" de todos los trabajadores es el instrumento fundamental de consulta y de decisión sobre todos los aspectos de la vida y de la actividad del Sindicato.

La dualidad de la existencia de Comisiones Internas y Secciones Sindicales, por un lado, y del Consejo de Fábrica y Delegados por el - - otro, se soluciona de la forma siguiente:

Se decide la superación de las Comisiones Internas y de las Secciones Sindicales de empresa, y se afirma que no hay diferencia entre - delegados del grupo homogéneo y representantes sindicales reconocidos por las normas contractuales.

El Consejo de Fábrica se torna la estructura única y unitaria del sindicalismo en la empresa, al cual le son atribuidos poderes, prerrogativas y derechos propios del mismo, imponiendo su reconocimiento a la contraparte patronal con acuerdos de empresa, o por la vía de hecho.

El problema que tiene actualmente planteado el proceso sindical

unitario es el de la proyección de los Consejos de Fábrica fuera de ella, en los restantes escalones de la estructura sindical, en la provincia, en la región y en la nación. La reestructuración consiguiente es necesaria, ya que los Consejos sin prolongación fuera de la empresa no tienen sentido, y los sindicatos sin presencia en la fábrica, tampoco.

El proceso debe continuar, pues las organizaciones sindicales, de momento, ya han destruido su presencia tradicional en la empresa, lo que sin una adecuada sustitución del antiguo engranaje por uno nuevo, podría resultar una alteración importante.

Las Federaciones Nacionales Metalúrgicas de las tres Centrales Sindicales decidieron, en marzo de 1971, elegir unitariamente Consejos de Delegados de Zona e integrar los nuevos organismos que se creen - - con representantes de los Consejos de Fábrica, tanto a nivel provincial, como nacional, atribuyendo a estos nuevos organismos de modo exclusivo, las decisiones con respecto a la proclamación de huelgas generalizadas, la iniciativa reivindicativa y la dirección de la política unitaria y de organización.

Como punto final de este estudio sobre los delegados sindicales - en Italia, señalar que, desde el mes de marzo de 1970, en un año, fueron elegidos 30.000 delegados y se constituyeron 1.500 Consejos de Fábrica. Estas cifras se habían transformado en el año 1974 en: 83.000 delegados obreros y 8.000 Consejos de Fábrica (1).

7.2. - El Consejo Nacional de Economía y Trabajo

Una ley del 29 de junio de 1920, creó el "Consiglio Superiore del Lavoro". Tras la Primera Guerra Mundial fue reemplazado, en 1923, - por el "Consiglio Superiore dell'Economia", el cual tuvo una breve existencia. En efecto, el advenimiento del régimen fascista y la instauración de un sistema de corporaciones que traería consigo la supresión de toda libertad sindical, le sustituyó otro órgano, el "Consiglio Nazionale delle Corporazioni" (2).

Después de la guerra, el problema de la representación de las - -

(1) Rassegna di Statistiche del Lavoro, op. cit. pág. 78

(2) C. Mortati; Istituzioni di Diritto Pubblico, Cedam, Padova, 1969, 2º volumen, pág. 551.

fuerzas económicas y sociales en la organización del Estado fue difícil de resolver en razón a la presencia de los comunistas en número importante, a los ojos de otras fuerzas económicas que los consideraban como indeseables. El 5 de enero de 1957, fue votada la Ley creando el "Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro", previsto por el artículo 99 de la Constitución de 1947 (1).

Este Consejo puede ser consultado por el Gobierno, las Cámaras y las regiones (2), pero sin ninguna obligación por su parte. Las peticiones de dictamen pueden tener por objeto cuestiones tanto económicas como financieras o sociales, con la sola excepción de las leyes constitucionales o de presupuestos.

Si el Parlamento o una de las Cámaras demanda el dictamen del CNEL sobre un proyecto de ley, debe de ser atendida preceptivamente tal petición y emitido el correspondiente juicio, que será tenido en consideración para la satisfactoria resolución del caso.

Al igual que el Comité Económico y Social de la Comunidad, el CNEL no posee el poder reglamentario, más, a la inversa que el órgano comunitario, puede, por propia iniciativa, emprender el estudio de un determinado problema y transmitir sus observaciones al Ejecutivo. Está, pues, dotado de iniciativa legislativa en materias económicas y sociales, aún cuando en este último aspecto, la ley le condiciona en grado sumo en esta facultad.

El uso de la iniciativa legislativa está, en efecto, sometida a un procedimiento muy preciso que exige la presentación de un dictamen con rango de proyecto de ley mediante la mayoría absoluta, o, al menos por los 2/3 de los miembros del CNEL. Una vez adoptado el acuerdo, el pro-

(1) Constitución Italiana del 27 de diciembre de 1947, artículo 99: "El Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro está compuesto, de modo establecido por la ley, por expertos y representantes de las clases productivas, en la medida de su importancia numérica y cualitativa. Es órgano de consulta de la Cámara y del Gobierno, según las materias y funciones que le atribuyen las leyes. Sin iniciativa legislativa puede contribuir a la elaboración de la legislación económica y social, según el principio que establece la ley.

(2) Las regiones con "estatuto especial" son: Sicilia, Cerdeña, Valle de Aosta, Trentin-Haut Adige y Triuli-Venezia Giulia, y pueden hacer uso de esta facultad. P. Armaroli, Gli Statuti delle Regioni, Sansoni, Firenze, - 1971

yecto es remitido al Presidente del Consejo de Ministros, que decide, - dentro de los tres días siguientes a que Cámara debe de ser remitido, al objeto de coordinar la iniciativa de gobierno con el CNEL. Por último, - esta iniciativa por parte del CNEL, sólo puede ser ejercida en un número limitado de casos, de los que están excluidos, taxativamente, los siguientes: leyes fiscales, leyes de presupuestos y hacienda, de delegación legislativa, de revisión constitucional, de autorizaciones de ratificación de Tratados, ni sobre materias que sean objeto de proyecto de ley reciente (es decir, antes de seis meses) (1).

Al lado de la iniciativa legislativa, el artículo 99 de la Constitución tenía previsto que el CNEL podría participar en la elaboración de legislación en materia económica y social, según los principios y dentro de los límites establecidos por la ley; esta competencia no le ha sido conferida en la práctica y sólo se le ha reconocido la facultad de formular proposiciones y observaciones (2).

El Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo se compone de dos categorías de miembros:

- Los representantes de diversas categorías profesionales, a saber:

- 25 representantes de los trabajadores
- 17 representantes de empresas agrícolas, comerciales e industriales
- 13 representantes de las clases medias y cooperativas de producción y de consumo
- 1 representante de las empresas municipalizadas
- 2 representantes de los organismos paraestatales, ejerciendo sus actividades en el campo de la seguridad social
- 1 representante del Instituto para la Reconstrucción Industrial
- 20 expertos en materia económica y social, de los que 9 son designados por los diversos Consejos y Comités superiores; 3 designados por la Unión Académica Nacional y 8 por el Jefe del Estado.

El principio de la proporcionalidad que el artículo 99 de la Constitución había expresado en relación con la importancia tanto cualitativa co

(1) Le Comité Economique et Social. Institut d'études européennes. Edit. de L'Université de Bruxelles. 1972, pág. 15 y s. s.

(2) C. Mortati, op. cit. pág. 553 y N. Bernard, C. Leval y A. Nys. - Le Comité économique et sociale. - Institut d'études européennes. - Bruxelles, 1972

mo cuantitativa de cada categoría, se ha inclinado en dar una preferencia numérica a los trabajadores (1), es de señalar que se ha desligado la representación de los cuadros superiores de dirección de las empresas por entender que sus intereses son extraños a los de los trabajadores "strictu sensu".

Los 79 miembros del Consejo son nombrados por un período de 5 años (2), mediante un Decreto del Presidente de la República en base a la proposición hecha por un Consejo de Ministros.

Cualquier mandato imperativo está prohibido, y, la cualidad de miembro del CNEL es incompatible con ser miembro del Parlamento. Toda vez que no está prevista la suplencia, en el caso de muerte o dimisión de un miembro, la nominación del sucesor se hace conforme al procedimiento de nominación normal y por un tiempo igual al que restaba a la persona a quien ha sucedido.

La designación de los representantes de los trabajadores, de las empresas, clases medias, cooperativas y empresas municipalizadas, es pedida a los sindicatos y demás asociaciones representativas. Para las profesiones liberales, el Ministro de Justicia designa, por rotación, las diferentes profesiones que constituirán la representación. Los diferentes organismos paraestatales designan ellos mismos sus miembros representantes. Las designaciones, en general, son efectuadas en un período de treinta días y, en el supuesto de no producirse en este intervalo, el Consejo de Ministros puede, de oficio, proceder a la designación.

El Presidente del Consejo es escogido entre los miembros del mismo, asimismo, se eligen dos Vicepresidentes y se constituye el Comité de presidencia, órgano consultivo del presidente, para la coordinación de los trabajos y el buen funcionamiento del Consejo.

Las sesiones plenarias tienen lugar el segundo día no festivo de los meses de febrero, abril, junio y octubre. El Consejo puede, asimismo, ser convocado por su presidente por propia iniciativa o por la petición de una de las Cámaras, del Gobierno o de un cuarto de los miembros

(1) C. Mortati, op. cit. pág. 552.

(2) Ley nº 619, del 21 de julio de 1967, que ha modificado el anterior período, fijado en tres años

del Consejo. El Trabajo se efectúa en Asamblea Plenaria o en comisiones (permanentes o especiales). Ninguna de estas reuniones es pública, pero el presidente de la comisión parlamentaria otorga el placer de -- asistir a las sesiones e intervenir en su caso en el debate a un miembro del Gobierno.

La Constitución que no había previsto hacer del CNEL un órgano puramente técnico, le ha otorgado una función semi-legislativa de tipo auxiliar, en la elaboración de la legislación económica y social. En la práctica, los parlamentarios han mantenido al Consejo en una posición de clara inferioridad con respecto a otros órganos de idéntica calidad y relevancia que la Constitución ha establecido en su sección III en el título: "Organos Auxiliares: El Consiglio di Stato y la Corte dei Conti".

El Consejo se ha tenido que enfrentar, desde el mismo momento de su creación, con problemas graves y candentes, tales como proyectos de ley relativos a la reglamentación sindical y al ejercicio del derecho a la huelga, de estos casos y otros semejantes ha salido airoosamente, por lo que su función, día a día, más relevante, hace que sea consultado de forma regular por el Gobierno y las distintas Cámaras.

Durante el período de tiempo comprendido entre 1958-1960, el Consejo elaboró 22 recomendaciones y propuestas, siendo las más fundamentales por el sentido que marcaron a la vida socioeconómica del país, las siguientes: sobre el alcance obligacional de la contratación colectiva (30-10-1958); reglamentación de la formación profesional (16-1-1959); - mejoramiento de las pensiones (3-2-1959); ordenación de la política agraria (27-4-1960); sobre la supresión de las restricciones de libertad de establecimiento (17-11-1960).

Durante el trienio 1961-1963, el Consejo elaboró 17 dictámenes y observaciones, de las cuáles, las más importantes, fueron: programa de construcción de viviendas para los trabajadores (18-12-1961); normas y formas de participación estatal en las empresas (13-2-1962); estudio sobre la reforma del contencioso tributario (26-9-1962); dictamen sobre la ley (como los anteriores) de mejora en las prestaciones y seguridad social del trabajador agrícola (15-1-1963); dictamen sobre las fuentes -

de energía (20-6-1963); observaciones sobre la reforma de la previsión social del país (3-10-1963); sobre las disciplinas de mercado y los precios (11-12-1963); sobre la sanidad de los trabajadores en los centros de trabajo (16-12-1963).

Quinquenio 1964-1969. - Se emitieron 34 dictámenes sobre proyectos de ley y observaciones sobre peticiones del Gobierno y Cámaras, de los cuales, los más trascendentales fueron: estudio del plan de desarrollo para el quinquenio 1965-69 (25-3-1964); financiación de la política agrícola (25-6-1965); disciplina comercial del país (20-21-22 del 12 de 1965 y 12-13 del 6 de 1966); observaciones sobre la política agrícola del Mercado Común Europeo y sus problemas aduaneros (2-3-1966); horario de trabajo y descansos semanales de los trabajadores (19-1-1967); estudio sobre la electrificación rural (26-1-1967); seguro obligatorio de los vehículos a motor y embarcaciones (15-16 del 2 de 1967); estudio de los dictámenes del Fondo Social Europeo de la CEE y su aplicación en Italia (22-3-1967); programa de acción en materia de política comunitaria en formación profesional en los tres sectores de la actividad económica (10-4-1967); sobre circulación de trabajadores en la CEE y proyecto de nuevo reglamento (13-10-1967); sobre la prevención contra el infortunio y la enfermedad derivado del trabajo (20-11-1967); ordenación agrícola y económica del tabaco (7-2-1968); informe sobre la agricultura (17-1-1969); ordenación del crédito agrícola (11-11-1969); proyectos de reforma del Fondo Social Europeo (2-12-1969).

Quinquenio 1970-1976. - Hasta el mes de febrero de 1976, se han emitido por el CNEL un total de 30 dictámenes, de los que entresacamos los más importantes, que fueron: sobre la aviación civil italiana (5-5-1970); sobre la emigración en el marco de la CEE (16-6-1970); sobre la reforma de la agricultura de la CEE (13-11-1970); sobre la ordenación universitaria (11-2-1971); reorganización de las Cámaras de Comercio (21-22-7-1971); sobre la competencia del Estado y de la Región en la política agrícola nacional (23-9-1971); sobre formación profesional (18-7-1972); sobre la reestructuración de la política agrícola italiana de acuerdo con las directrices de la CEE nº 2.611/69 (3-5-1973); sobre la forma de determinar el precio de los productos petrolíferos y su proyección en

la economía nacional (12-7-1973); sobre el problema de la mecanización de las labores agrícolas (13-12-1973); adaptación de la política agrícola conforme al memorándum del 31-9-1973 de la Comisión de la CEE (27-6-1974); sobre la formación profesional (3-12-1974); sobre la zootecnia (14-5-1975); sobre el transporte en general (15-5-1975); ordenación del turismo nacional y sus fuentes de financiación (19-12-1975); sobre los problemas de la emigración en base a la coyuntura económica de la CEE (4-2-1976) (1).

(1) Datos obtenidos de la Secretaría del "Consiglio Nazionale dell-Economia e del Lavoro"

TERCERA PARTE
=====

CAPITULO PRIMERO

NUEVAS PERSPECTIVAS PARA EL SINDICALISMO INTERNACIONAL EN EL PROCESO DE INTEGRACION EUROPEA

I. - NUEVAS PERSPECTIVAS PARA EL SINDICALISMO INTERNACIONAL EN EL PROCESO DE INTEGRACION EUROPEA

1. - Introducción

Hasta el presente, la concepción de un "socialismo europeo" ha sido rechazada, tanto por los partidos socialistas como por los comunistas y las diversas centrales sindicales.

La idea de un socialismo europeo ha sido asimilada, tan pronto a una limitación de objetivos, contraria a la tradicional concepción del internacionalismo, como a un implícito reformismo, pero nunca a una táctica revolucionaria.

De todos modos, la prioridad, que siempre se dirigirá hacia donde comprendan los trabajadores que está el interés emancipador de su clase, en todo el mundo, ha de ser concebida en una perspectiva revolucionaria directa, es decir, de conquista del poder (1).

El verdadero método de lucha no puede reposar más que en la autonomía de las fuerzas obreras y la fidelidad de los sindicatos a su tarea de siempre: la incondicional defensa de la fuerza del trabajo, es decir, la lucha por el control de todos los elementos de la relación de trabajo impuesta a los asalariados. Actuando así, los sindicatos aceptan parcialmente el funcionamiento del sistema capitalista, pero empujando simultáneamente al máximo las posibilidades de reivindicación esforzándose en controlar las relaciones de trabajo y en ir apoderándose del poder arbitrario del patronato en las empresas.

En la hora actual, los sindicatos deben ante todo tener en cuenta el proceso de internacionalización de capitales, uniendo sus esfuerzos sobre un cierto número de temas claves: duración del trabajo, nivelación de los salarios, etc. A plazo medio, será necesario establecer un programa de transición a escala continental europea, cuyo eje principal podría ser la lucha en favor de la iniciativa públi-

(1) A. Touraine. - La conscience ouvrière. - Seuil. - París, 1966; pág. 33 ss.

ca colectiva de un sector económico público coherente y desprendido de los imperativos más típicamente capitalistas.

En todos los países de la Europa Occidental, los sindicatos se encuentran ante el mismo ataque a su autonomía, ante la misma tentativa de limitar sus reivindicaciones a lo que es compatible con el sistema capitalista y, de obtener su adhesión activa para la conservación del sistema. En todas partes, los sindicatos son objeto de una presión, de un chantaje pulsando sentimientos patrióticos. Se les pregunta si están o no a favor de la democracia por la cual se entienden las relaciones capitalistas de producción. Se les pide que digan si aceptan la supremacía del Estado o si son unos anarquistas que se sitúan fuera de la ley común. Se les acusa, cuando piden aumentos de salario, de provocar el paro, volviendo a defender, con cien años de retraso, el viejo argumento de la inmutabilidad de los fondos-salarios.

Los sindicatos europeos tienen en común este gran problema político, el problema de su existencia autónoma, y no solamente el hecho material de que en cada país los trabajadores necesiten obtener mejores salarios y horarios menos cargados. Sin embargo, los sindicatos no coordinan sus objetivos y sus luchas. Los sindicatos se encuentran a nivel internacional para obsequiarse con simples gestos de cortesía, y nunca para confrontar las condiciones objetivas y elaborar unos planes de acción común.

Sin embargo, a pesar de este aislamiento, los sindicatos reaccionan fuertemente ante las diferentes políticas de rentas, es decir, ante la manipulación política de los salarios y la tentativa de conducir a los sindicatos a la nueva mesa de negociaciones. Esto ocurre incluso en países como Gran Bretaña e Italia, donde unos partidos "socialistas" forman parte del gobierno y utilizan su posición para pedir a los obreros que "deleguen" en el gobierno la defensa de sus intereses, y, en consecuencia, que renuncien a su única arma eficaz: la huelga.

En Gran Bretaña, apelando al patriotismo de los partidos, los laboristas han logrado obtener del Congreso de las Trade-Unions una

adhesión de principio a la planificación de los salarios; pero muchas de las principales organizaciones no están de acuerdo y la cuestión - continúa más abierta que nunca, e incluso si los sindicatos aceptasen la política de las rentas, habría todavía que ver si los obreros la - aceptaban en las fábricas (1).

En Italia el gobierno de centro-izquierda intenta imponer a los sindicatos una línea de reivindicaciones y anima a los patronos a resistir a las reivindicaciones sindicales. La respuesta a los sindicatos es la lucha, que ha llevado a cabo en las fábricas una unidad sinprecedentes entre trabajadores afiliados a diferentes sindicatos.

En Alemania Federal, el Congreso de la D.G.B., a pesar de las divisiones internas que persisten, ha afirmado su negativa a admitir las leyes de excepción, colocándose de este modo en primera fila de una lucha política harto difícil. En Francia, la resistencia unitaria frente a la política gaullista de salarios llegó a extremos que desembocaron en el mayo de 1968. En Holanda, donde la política de rentas - ya se practicaba, han explotado violentamente a finales de la década - de los sesenta, destruyendo el ilusorio equilibrio, orgullo de la burguesía holandesa (2).

2. - Antecedentes y proceso hasta la firma del Tratado de Roma.

Una muy especial importancia para la evolución del sindicalismo europeo tuvo el nacimiento de la Comunidad Económica Europea. - Se daba así el primer paso importante para una futura integración de las fuerzas del trabajo organizadas de los Estados Miembros de la -- C. E. E.

Se había puesto de manifiesto que, si los sindicatos nacionales europeos querían convertirse en un auténtico movimiento europeo, re

(1) Jürgen Kuczynski. - A short history of labour conditions under industrial capitalism. - Aubier - Londres, 1965. - pág. 87

(2) Ver: Los conflictos sociales en Europa. - Actas del coloquio de Bruselas. Edit. Revista de Trabajos. - Madrid, 1974 y F. Sánchez Creus. Sindicalismo y Comunidad Económica Europea. - Centro Estudios Sociales del Valle de los Caídos. - Madrid, 1973

sultaba imprescindible un mínimo de estructura común para asegurar una acción idónea. Todo ello quedaba sujeto necesariamente a la actitud que adoptaran tanto los Gobiernos como las organizaciones sindicales de los Estados miembros en sus mutuas relaciones nacionales, para, desde ellas, realizar la integración en lo supranacional.

El camino era arduo y las dificultades nada escasas.

El 25 de marzo de 1957 fue signado en Roma el Tratado instituyendo la Comunidad Económica Europea. Instrumento de un nuevo intento de integración europea después del fracaso de la Comunidad Europea de Defensa. El viejo sueño proudhoniano, recogido por Aristides Briand, comenzó a tomar forma a partir de 1945. Desde 1947 y, al objeto de repartir eficazmente la ayuda americana del Plan Marshall, los europeos constituyeron la Organización Europea de Cooperación Económica (O. E. C. E.).

Después del Congreso de la Haya, en 1948 nace, un año más tarde, el Consejo de Europa con sede en Estrasburgo, pero esta institución, con vastas competencias, está prácticamente desprovisto de poder. Las iniciativas de su Asamblea parlamentaria se estrellan contra la regla de la unanimidad de su Consejo de Ministros.

El 9 de mayo de 1950, Robert Schumann, inspirado por Jean Monnet, propone una puesta en común de los recursos de carbón y acero de Francia y Alemania, y abierta a todos los países de Europa. De hecho, el plan de Schumann contiene los grandes principios de la construcción europea. A la unificación política se prefiere la unificación económica, no obstante, para realizar este objetivo se crean instituciones que hacen entrar a los países europeos en la era de lo supranacional.

El tratado instituyendo la Comunidad Económica del Carbón y del Acero (CECA), será firmado el 18 de abril de 1951.

El 1 de junio, los ministros de negocios extranjeros de los seis, reunidos en Messina, deciden proseguir el establecimiento de una Euro

pa unida. El informe Spaak de 1956 indica claramente las condiciones políticas, los compromisos necesarios, para lograrlo. De la conferencia y del Informe saldrán dos Tratados: el que instituye la Comunidad Europea de Energía Atómica (Euratom), cuya misión será promover - en Europa la utilización de la energía nuclear con fines pacíficos y la Comunidad Económica Europea (CEE), que será una "vasta zona de política común, constituyendo una potente unidad de producción, y permitiendo una expansión continua, una estabilidad acrecentada y una elevación acelerada del nivel de vida" (1).

El Tratado de Roma, que estudiamos más adelante, contiene en su preámbulo aspectos de gran relevancia, principalmente en lo - que se refiere a puntualizaciones de orden político, pero que tienen también trascendencia en el orden social. En el mismo se establece, - en efecto, que los distintos países están determinados a establecer los fundamentos en una unión más estrecha entre los países europeos, y, - asimismo, que están resueltos a afianzar, mediante la afectación de un conjunto de recursos, la salvaguardia de la paz y la libertad, así - como la concordia entre los pueblos de Europa. El título tercero contiene los aspectos relativos a la libre circulación de las personas, - de los servicios y de los capitales. En el mismo se establece que los trabajadores, lo más tarde al final del período transitorio, tendrán total libertad para establecerse en cualquiera de los Estados - miembros. Por tanto, se debe de llegar a la eliminación de las - restricciones que puedan entorpecer el que cualquier ciudadano de los distintos Estados miembros pueda establecerse en cualquier -- otro.

El título tercero de la tercera parte -que fija la política de la - Comunidad-, es el relativo a la política social. En su articulado se es

(1) W. J. Ganshof van der Meersch. - Organisations Européennes. - Ed. Sirey. París, 1966; pág. 17 y 74.

tablece la necesidad de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la mano de obra. En una primera etapa, se debe de llegar a una remuneración igualitaria, para igual trabajo, entre el -- hombre y la mujer. En este aspecto de la política social, existe una -- disposición relevante; es la relativa a la posibilidad que tiene el Parlamento Europeo de invitar a la Comisión a realizar informes sobre -- problemas particulares relativos a la situación social.

4. - Perspectivas de un sindicalismo europeo.

Casi todos los sindicatos de los países miembros del Mercado Común están afiliados a organizaciones sindicales europeas, ligadas -- a las tres organizaciones mundiales: la Confederación Mundial del -- Trabajo (cristiana), la Confederación Internacional de Sindicatos Li-- bres y la Federación Sindical Mundial, bajo control comunista. Esta -- última organización no cuenta con miembros más que en Francia, la -- C. G. T. y en Italia, la C. G. I. L., que han creado un Comité de Union en 1967, con una Secretaría permanente en Bruselas. Antes de 1967 -- estas dos centrales nacionales eran opuestas, en principio a la integra-- ción europea, y las organizaciones comunistas no eran admitidas a par-- ticipar en los procesos consultivos de Bruselas. Más tarde se estable-- cieron contactos oficiales entre la Comisión Europea y el Comité de -- Unión C. G. T. /C. G. I. L. y representantes de las dos confederaciones forman ya parte del Comité Económico y Social, así como de otros or-- ganismos consultivos de la C. E. E. (1)

La organización europea de la Confederación Mundial del Tra-- bajo existía ya al principio de la C. E. E. El grueso de sus fuerzas se halla en los países del Benelux, con organizaciones confesionales y en Francia, con la C. F. D. T. En 1958, los sindicatos afiliados a la C. I. S. L. crearon al fin la Secretaría Sindical Europea que se transformó, en 1969, en Confederación Europea de los Sindicatos Libres de la Comunidad. La C. E. S. L. posee, prácticamente el monopolio en Alemania y ocupa una posición fuerte en Italia, con las confederaciones C. I. S. L. y U. I. L. En los países del Benelux, con sus afiliados la N. V. V. holandesa y la --

(1) Ver: Los Conflictos sociales en Europa. - Actas del coloquio de Brujas. - Ed. Revista de Trabajos. - Madrid, 1974 y F. Sánchez-Creus. -- Sindicalismo y Comunidad Económica Europea. - Centro Estudios Sociales del Valle de los Caídos. - Madrid, 1973

F. G. T. B. belga, tiene el 50% de sus efectivos, perteneciendo el otro 50% a la C. M. T.

En Francia, donde la Confederación Force Ouvrière queda más o menos aislada, la posición de la C. I. S. L. es poco pujante.

En 1969, la C. E. S. L. adoptó una estructura más supranacional; las decisiones del Comité Ejecutivo y del Congreso, pueden ser tomadas por una mayoría de dos tercios. La organización europea de la C. M. T. ha seguido la misma tendencia, también la cooperación entre las dos organizaciones es tal que es posible llegar a un punto de vista común acerca de la mayor parte de las cuestiones y emprender una acción común.

Entre los sindicatos, las estructuras oficiales de integración se hacen muy lentamente, aún cuando los sectores importantes tengan una Secretaría Europea y un Comité Ejecutivo Permanente.

No hay duda de que, al igual que las direcciones centrales de las grandes empresas, los sindicatos distribuidos sobre el plano nacional tienen aún hoy desventaja. Por otra parte, numerosos años de colaboración han creado tal grado de confianza, que en los acontecimientos de importancia, una acción combinada siempre es posible y, en determinadas circunstancias, incluso una acción internacional no debe ser tenida por imposible.

La situación del empleo y las demás condiciones de vida de la C. E. E. se han llevado a efecto dentro de los límites de fronteras nacionales. Es urgente ejercer un control sobre las dos clases de fusiones a nivel europeo. Una diversidad de reglamentaciones en los países de la C. E. E. incitaría a las compañías industriales a elegir el país que tuviera la reglamentación más ligera y cómoda para sus fines(1).

Por el momento, nada hay previsto en el Tratado de la C. E. E.

(1) Sobre el problema en todos sus aspectos y sobre la situación actual, ver: O. I. T. Participation of Workers in Decisions within Undertakings, en Labour-Management Relations Series núm. 33. - Ginebra, 1969 y Report of the International Seminar on Worker's Participation in Decisions within Undertakings, 1969. - Ginebra, 1970

en lo que concierne a las consecuencias sociales de las fusiones de empresas. Los sindicatos insisten para que se tengan en consideración los intereses de los trabajadores al establecer las fusiones nacionales. Si este principio es aceptado y cada organización hace presión sobre su respectivo gobierno para que así sea, las reglamentaciones que atañen a la fusión, llamada internacional, contendrán sin duda este mismo principio. Nuestra intención apunta aún más lejos, al hacer valer la opinión de los propios trabajadores de las compañías en cuestión para emitir su parecer sobre los posibles beneficios que tal integración les daría.

La europeización de la vida industrial lógicamente crece y las economías nacionales serán cada vez más interdependientes. Hasta ahora, la C. E. E. ha constituido, en exceso, una simple unión aduanera. Desde hace un tiempo, el movimiento sindical europeo se ha declarado partidario de una unión económica y monetaria, basada en el progreso social mediante la expansión económica, el pleno empleo y una justa repartición de los ingresos. Sólo bajo esta estructuración, la vida económica de Europa podrá conocer un nuevo punto de partida. Así, en el mes de febrero de 1971, el Consejo de Europa aceptó un plan que tiene prevista la creación de una unión económica y monetaria por etapas bien definidas, para el transcurso de los diez o doce próximos años.

El papel del sindicalismo y su mundo en la elaboración de este plan y el lugar que los sindicatos ocuparán en la unión económica y monetaria no han sido aún concretados con exactitud. Sólo ha sido fijado el principio, según el cual, las organizaciones patronales deberán de ser consultadas. Según creemos, el éxito de la creación de una unión económica y monetaria depende de la intervención de los partícipes sociales. Por esta razón, sería deseable un arreglo directo entre la Comisión Europea, el Consejo y las organizaciones sindicales y patronales. Resultaría harto lamentable y triste el perder la influencia conseguida, tras largos años de esfuerzo a nivel nacional ahora en el plano europeo e internacional (1).

(1) Ver: H. Holter. -Attitudes towards Employee Participation in Company Decisions-making Presenses en Human Relations, vol. 18, 1965. -pág. 291-321. -J. A. Banks. -Industrial Participation: Theory and Práctice, A case study. - Liverpool University Press, 1963

Ante el sindicalismo internacional se han abierto recientemente las nuevas perspectivas. Por primera vez al cabo de más de veintiocho años, es posible proceder a la constitución de una central única para Europa Occidental, que venga a unir las tres tendencias del sindicalismo internacional y que se apoye en la adhesión de más de 38 millones de asalariados.

5. - Las organizaciones sindicales a escala europea

5.1. - Intento de apreciación comparativa

Jean Meynaud establece (1), dos elementos de diferenciación: El primero, referido al "peso global del sindicalismo", como fuerza de intervención y de presión socio-política. Importa la tasa de sindicación, pero también la propensión de los sindicatos a adoptar una -- postura unitaria o, en caso de división estructural, a cooperar entre sí.

Constituiría, sin embargo, un error el considerar sólo el criterio de los efectivos para evaluar la potencia respectiva de las Confederaciones. Es preciso tener en cuenta la "estabilidad" de los mismos y la "regularidad" del reclutamiento, así como la disciplina de sus miembros, sobre todo en el pago de las cotizaciones. En esto, la línea de separación puede establecerse entre Alemania y el Benelux, -- por una parte, y Francia e Italia, por otra.

La tradición de combatividad de los sindicatos italianos y franceses, puede, en ocasiones, suplir la insuficiencia de recursos materiales, pero el espíritu de lucha no puede llenar las lagunas de organización en términos de continuidad y de influencia cuando se concede ventajas sociales a los sindicatos, como bancos populares, cooperativas, centros de formación profesional etc.

El segundo factor de diferenciación es la intervención de tendencias que dividen a la masa sindical en organismos más o menos riuales. Lo "confesional" hace nacer un sindicato en Bélgica (católico) -- y dos en Holanda (católico y protestante). En los países del Benelux, --

(1) J. Meynaud. op. cit. pág. 35 y ss.

el factor "político", por oposición al confesional desemboca en centros únicos de agrupación de obediencia socialista, mientras que en Francia y en Italia se crean aquellos de manera doble, como consecuencia de la implantación de los partidos comunistas.

5.2. - Las Confederaciones Sindicales Internacionales.

En la tercera parte del informe, ya famoso, de A. Cool (1), al tratar de la unidad de acción de todos los trabajadores de Europa, deja constancia de esta cuestión, manifestando literalmente:

"La integración europea de los Sindicatos no puede realizarse - sin tener en cuenta las diferentes tendencias ideológicas y políticas que dividen el mundo de los trabajadores.

Los Sindicatos están repartidos entre tres organizaciones internacionales La Confédération Internationale des Syndicats Libres, de - inspiración socialista, que agrupa la D.G.B. alemana, la C.I.S.L. italiana, la F.G.T.B. belga, la N.V.V. holandesa y C.G.T.F.O., en - - Francia. Es potente, igualmente, en los demás países de Europa, en - particular en Gran Bretaña, en la que ella sola tiene la representación de los trabajadores.

La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens es, sobre todo, influyente en Bélgica, en Francia y en Holanda, y tiene una - posición más débil en Alemania, en Italia y en Luxemburgo.

La Fédération Syndicale Mondiale, de inspiración comunista, es - tá presente en Francia y en Italia, con un importante papel y cometido.

Mientras que la C.I.S.C. y la C.I.S.L. han inscrito, desde el - principio en sus programas la integración europea, la F.S.M. la ha - - combatido y rehusado.

El mundo de los trabajadores dividido en tres grandes tenden- - cias sindicales, se halla por este hecho debilitado frente a la concentra

(1) A. Cool, Orientation des structures et de l'action du Mouvement Syndical dans la dimension européenne. Rapport présenté a la IV Conférence Europea de los Sindicatos Cristianos (Amsterdam, 6-8 octubre 1966)

ción patronal; la situación se complica aún más si cabe, toda vez que estas tres tendencias están muy desigualmente repartidas en los diversos países de Europa, lo que tiene por efecto acentuar algunos -- particularismos".

En consecuencia, se pueden considerar tres puntos para el estudio de este problema:

Uno. - El claro dominio de los Sindicatos C. I. S. L. en términos de efectivos globales (unos 11 millones de adherentes, que representan el 57-58 por 100, aproximadamente), situación que comporta el referido factor de desequilibrio: la D. G. B. representa, ella sola, el 60 por 100 de tales efectivos. Por el contrario, el Sindicato C. I. S. L. - en Bélgica - la F. G. T. B. - ocupa el segundo lugar en su país, y, aunque es el primero en cifras absolutas en Holanda, - la N. V. V. -, tiene menos miembros que la reunión de los dos Sindicatos cristianos. En Francia, F. O. tenía menos adherentes que el sindicalismo cristiano antes de la transformación de la C. F. T. C. En Italia, la C. G. I. L. va ampliamente en cabeza, y, vista la debilidad de la U. I. L., la combinación de las dos Confederaciones de la C. I. S. L. internacional resulta inferior.

Dos. - La relativa pequeñez del sindicalismo cristiano, cuyos efectivos en la C. E. E. no rebasan los 2.500.000, es decir, el 13-14 por 100 de los globales comunitarios. Esta situación se explica por la no reconstitución del sindicalismo cristiano en Alemania - a excepción - de la minúscula C. G. D. - y de la adhesión de la C. I. S. L. italiana, no obstante su obediencia democristiana, a la C. I. S. L. internacional (1).

La Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, con ocasión de su Congreso mundial en Luxemburgo, en 1968, decidió -- transformarse en Confederación Mundial del Trabajo -CMT-, cuya organización europea adoptó un subtítulo subrayando la pluralidad de sus fuentes de inspiración, formulada de la manera siguiente: "agrupando organizaciones sindicales de inspiración cristiana y otras organizaciones democráticas" (2).

(1) E. B. Haas. The Uniting of Europe. Stevens. London, 1968. - pág.75

(2) Documentation européenne. - Série Syndicale et Ouvrière. Communautés Européennes. Presse et information, 1970

Tres. - El sindicalismo ligado a la F.S. M. permanece ampliamente minoritario en el Mercado Común, pero tiene consigo a las dos centrales más poderosas y representativas de la lucha sindical -C.G.T., C.G.I.L.-, siendo sus miembros alrededor de 4.500.000, lo que - representa un 24 por 100 de los efectivos comunitarios (1).

5.3. - Formas de organización sindical autónoma a escala eu ropea.

Las organizaciones sindicales a escala europea se encuentran constituidas, en esencia, por:

- A. - La Confederación Europea de los Sindicatos Libres
- B. - La Organización Europea de la Confederación Mundial - del Trabajo (O.E. -C.M.T.)
- C. - El Comité Permanente (C.G.T. -C.G.I.L.)

5.3.1. - La Confederación Europea de Sindicatos Libres

La C.E.S.L. es la nueva forma y denominación del Secretaría do Sindical Europeo (C.I.S.L.), adoptada con ocasión de la Asamblea de Roma en 1966. Estuvo y está integrada por las siete Confederaciones nacionales siguientes: la D.G.B. (Alemania); la F.G.T.B. (Bélgica); la C.G.T.F.O. (Francia); la N.V.V. (Holanda); la C.I.S.L. (Italia); la C.G.T. (Luxemburgo).

Al constituirse, los participantes afirmaron no sólo su identidad de opiniones, sino que establecieron unas premisas fundamentales de reivindicación al futuro, como meta de desarrollo y de trabajo en común, así:

- Admisión de un sindicalista en la Comisión Europea, de manera análoga al procedimiento aplicado en la C.E.C.A.
- Participación de los sindicatos en la gestión del Fondo Social Europeo.
- Posibilidad para los candidatos cualificados, extraídos de los medios sindicales, de ocupar puestos clave en los servicios de la C.E.E.

(1) F. Sánchez Creus. - Sindicalismo y Comunidad Económica Europea. C.E.S.V.C. - Madrid, 1973. - pág. 218

- Admisión en las Comisiones de la C. E. E. y del Euratom, de representantes sindicales en las deliberaciones sobre la institución de un Comité Económico y Social paritario.

- Necesidad de reunir las tres Comunidades en un sólo lugar, al objeto de evitar la dispersión, en la representación de los intereses de los trabajadores.

La estructura de la organización es muy flexible, Harm Bui-ter, secretario del Comité de los 21 y, después, del propio Secretariado Sindical Europeo, afirmaba que las tareas y competencias de los respectivos órganos no habían sido jamás determinadas en estatutos o reglamentos anteriores, sino fijadas poco a poco, "por la misma fuerza de las cosas". Adaptada progresivamente, ha encontrado su forma definitiva en el Congreso de la Haya, de 1969 (1).

Consta de tres órganos: Congreso (antigua Asamblea General), Comité Ejecutivo y Secretariado Permanente.

El Congreso se compone de representantes de las Confederaciones y de los Comités sindicales industriales, no sólo por países, sino que la clave del nuevo reparto de puestos está en función de la fuerza de las diferentes organizaciones. Se reúne cada tres años y rige el sistema del voto mayoritario de los dos tercios de los presentes, caso de no lograrse el acuerdo de todos los participantes.

El Comité Ejecutivo analiza la actividad desplegada por los Sindicatos en el plano comunitario y en el nacional, consagra gran parte de sus trabajos a la definición de concepciones sindicales unitarias, sobre un cierto número de temas bien delimitados.

El Secretariado Permanente se encarga de coordinar la actividad sindical a nivel comunitario, de realizar la gestión diaria y de representar a los trabajadores organizados, cerca de las instituciones establecidas en Bruselas.

Los Comités sindicales representan, a nivel europeo, los in

(1) Documentation européenne. Série Syndicale et Ouvrière. Communautés Européennes. Presse et Information, 1970. - Ver asimismo artículo de F. Sánchez Creus. - Sindicalismo y C. E. E., ya citado.

tereses de las Federaciones. Estas y especialmente las de los Sindicatos industriales, han tomado conciencia, cada vez más, de las consecuencias de la edificación del Mercado Común para los diferentes sectores de actividad. Las responsabilidades que les incumben, en primer término, por los problemas propios de su sector, no deben de conducir a un particularismo que les impediría asumir en común la responsabilidad de la evolución económica y social del movimiento obrero. A causa de esto, en una conferencia de estos Comités, reunida en octubre de 1963, decidieron unánimemente, que una representación suya en el seno de un ejecutivo sindical europeo, era una necesidad, por lo que sus estatutos la recogieron, instalándose, seguidamente, algunos Comités en la propia sede del Secretariado.

5.3.2. - La O. E. - C. M. T.

La creación de la Organización Europea de la C. I. S. C. respondía a las necesidades propias del sindicalismo en nuestro continente, pero, igualmente, a un designio de regionalización de esta Confederación, embarcada desde 1952 en una vasta acción mundial. No ha sido por azar que esta organización europea haya nacido casi al mismo tiempo que L'Union panafricaine des Travailleurs croyants -UPTC-, en Africa y la Centrale Latinoamericaine des Syndicalistes chrétiens -CLASC-, en América Latina. La Fraternité des Syndicalistes asiáticos -BATU- nacirá algunos años más tarde, como consecuencia de la extensión de las actividades de la C. I. S. C. en Asia.

Los objetivos esenciales de la O. E. son, de una parte, la búsqueda de una política común de las organizaciones sindicales cristianas, respecto de los problemas socio-económicos de Europa, y, de otra, la representación de los intereses de los trabajadores en las diversas instituciones y organizaciones europeas.

En el origen, la O. E. se componía exclusivamente de Confederaciones nacionales; pero las Federaciones internacionales profesionales reivindicaron su puesto, y lo obtuvieron, a partir de enero de 1962, al objeto de facilitar la integración sindical en el plano europeo. Esta estructura, más equilibrada, ha dado excelentes resultados, mejor

jorando la representación y colocando al conjunto de Federaciones en contacto con las actividades europeas.

Las centrales nacionales que forman parte de ella son: la C.G.B. (alemana), la C. S. C. - A. C. V. (Bélgica), la C. F. D. T. (Francia), la -- N. K. V. (Holanda), la C. N. V. (Holanda) y la L. C. G. (Luxemburgo).

5.3.3. - El Comité Permanente C. G. T. - C. G. I. L.

Un efímero Comité Sindical de coordinación y acción de los países del Mercado Común -que comprende la C. G. I. L., la C. G. T. y las dos pequeñas Confederaciones comunistas existentes entonces en Luxemburgo y en Holanda en su segunda reunión, en Roma, en abril de 1959, aún condenando la integración, comprende que la puesta en marcha del proceso de unificación varía las condiciones mismas de la acción colectiva obrera y, en consecuencia, solicita participar en los órganos de la C. E. E. y, particularmente, en el Consejo Económico y Social.

El movimiento de transformación se origina en Italia a causa de la evolución de la propia C. G. I. L., la cual, en el V Congreso de la F. S. M. en Moscú, en diciembre de 1961, propugna un "poli-centrismo sindical" para obtener una mayor libertad de maniobra, indispensable para adaptarse al nuevo contexto social y económico de Europa.

Aún cuando estas posiciones van a suscitar disensiones en el seno de la F. S. M., la C. G. I. L. prosigue adelante y, en 1963, abre en Bruselas una Oficina de Estudios sobre los problemas económicos y sociales del C. E. E. En ese momento, la C. G. I. L. actúa sola, sin el concurso de la C. G. T., que mantiene reservas frente a la integración. En el Congreso de la F. S. M. en Varsovia, en octubre de 1965, decidirá, en común con la C. G. I. L., la creación de un Comité permanent de coordination et d'initiative pour l'unité de l'action syndicale dans l'Europe Occidentale, lo que tendrá lugar en Roma, el 25-26 de noviembre siguiente.

El Comité - "conservando su libertad de opinión sobre todo lo que concierne al Mercado Común, lo mismo que éste reconoce el de -

otra Centrales, reivindica su derecho a estar representada en los organismos de la Comunidad, para actuar en favor de los intereses de los trabajadores, en el marco de las atribuciones que el Tratado de Roma ha reservado a los Sindicatos"-, manifestó que este reconocimiento era un derecho legítimo que se correspondía a la representatividad real del movimiento sindical en su conjunto (1).

Un Memorándum -de 5 de abril de 1966- reclamando la participación de ambas Confederaciones en los órganos consultivos de la Comunidad va acompañado de una crítica cerrada de algunos aspectos de la política y de la integración comunitaria, y sostiene que en cada país es donde deben de ser resueltas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y al nivel de vida de los trabajadores.

En opinión de Lama, secretario de la C.G.I.L., este radical giro de actitud de la F.S.M. responde al hecho de que la internacionalización de las economías nacionales está sometido a un proceso de reflexión general y de reestructuración, al objeto de conseguir, en el plazo más breve posible, la conquista de los órganos de decisión por los trabajadores (2).

El Comité Permanente C.G.T. -C.G.I.L. instaló su Secretariado en Bruselas en mayo de 1967, pero hasta tres años después, - el 17 de abril de 1969, su petición no sería atendida, entonces la Comisión publicó un comunicado, anunciando "futuros contactos, que pueden estimarse útiles a los fines de progreso social y económico de la Comunidad, con todas las organizaciones sindicales y profesionales constituidas a nivel europeo" (3).

5.4. - La Integración Comunitaria del Movimiento Sindical. Realidades y perspectivas.

Para los Sindicatos Libres, el arranque del Mercado Común,

(1) Ver: J. Pérez Leñero. -La mejora de las condiciones de vida en la C.E.E. C.E.S.V.C.; pág. 241 y ss. y también F. Sánchez -- Creus. - op. cit. pág. 221

(2) F. Sánchez Creus. - op. cit. pág. 224

(3) Memorándum de la Commission au Conseil: Commission des Communautés Européennes. Bruxelles, 1970

ha sido la señal de una nueva acción para hacer valer sus derechos a la participación. Además de la emancipación económica, de la social de los trabajadores que constituye su objetivo, vislumbraban una oportunidad única de transferir las reglas de juego democrático del plano nacional al internacional, y actuar de manera que los Tratados de Roma, incompletos desde su nacimiento, fuesen mejorados.

Las iniciativas sindicales dinámicas debían desarrollar el principio de la supranacionalidad, sobre el cual estaba ya fundado el Tratado instituyendo la C. E. C. A., y que privaba a los Gobiernos de determinadas competencias, para atribuírselas a los órganos de la Comunidad (1).

En su IV Asamblea -París 1964-, el movimiento sindical libre estimó llegado el momento de condensar en un programa las tareas -- que le incumbían en el seno de una Europa unida, cuyas grandes líneas fueron expresadas por boca de Otto Brenner, primer presidente del IG-Metall alemán, despertando el interés por los aspectos descuidados por la integración, en el ámbito de los salarios y en el de la armonización social; así, reducción de la jornada de trabajo a 40 horas por semana; extensión de las vacaciones a cuatro semanas por año; aumento de la prima de vacaciones y seguridad de percepción de la renta de trabajo en caso de incapacidad.

El objetivo lejano y ambicioso lo constituye una política europea de salarios, rechazando la posibilidad de abandonar Europa a los intereses unilaterales. "Nosotros no queremos perder en el plano europeo, lo que hemos conquistado en los diferentes países". Otra idea del programa de acción de la C. E. S. L. fue la creación de un Fondo común del movimiento sindical europeo, al objeto de estimular las acciones sindicales y extender a la base la cooperación establecida en los organismos de dirección. El Fondo entró en actividad en 1965 (2).

Asimismo, con ocasión de la IV Conferencia en Amsterdam, en 1966, los Sindicatos cristianos se plantearon la cuestión de la orienta-

(1) André Philip. - Historia de los hechos económicos y sociales. Taurus. - Madrid, 1967. - pág. 494 y 541 y ss.

(2) Documentación Européenne. Série Syndicale. - Presse et Information. Bruselas, 1969 y 1970.

ción de las estructuras y de la acción sindical a nivel europeo, confiando a su presidente, Augusto Cool, la definición de la organización europea en relación con sus propias responsabilidades.

En esencia, el "Rapport Cool", decía: (1)

- Teniendo en cuenta la realidad, los trabajadores tienen interés en organizarse, en función de una opción razonable: la de la unificación europea.

- Todos estos hechos no han modificado los objetivos de la acción sindical, pero debe de modificar los métodos y las estructuras.

- La acción sindical europea refuerza el imperativo de unidad de acción entre organizaciones de tendencias diferentes, aunque manteniendo la de pluralismo sindical, considerado no como una necesidad, sino como una facultad.

En resumen, un juicio de valor sobre la efectividad del aparato sindical en las Comunidades Europeas resulta imposible de realizar sintéticamente, y depende, en buena medida, de la posición del observador. Ciertamente que los Sindicatos no han realizado, por su cuenta, en sus propias filas, la integración que reprochan a los hombres políticos no haber logrado, acaso porque, queriéndolo o no, han permanecido en el estadio de la "Europa de las Patrias" en sus propias organizaciones nacionales.

Que la situación sindical en la Comunidad deja bastante que desear, lo subrayan los propios dirigentes sindicales, así Buiter (2), afirma como motivos, entre otros: la perpetuación de las divisiones sindicales, ideológicas y confesionales; la diversidad de soluciones para problemas comunes y su incardinación a diferentes organizaciones dentro del mismo territorio; la falta de coordinación en el reparto de tareas, entre órganos confederales y federales... etc.

Nuevos y recientes jalones se han puesto en el proceso de gestación de una auténtica Europa Sindical; pero el hecho trascendental,

(1) C. I. S. C. Anuario de actividades. - Roma, 1967

(2) Harm Buiter. - Vers un mouvement syndical européen. Discurso ante la asamblea general de la C. I. S. L. en Roma (noviembre 1966)

el aldabonazo que ha conseguido poner en pie de eficacia a los Secretariados Europeos y a las Centrales Sindicales nacionales, superando obstáculos y eliminando tensiones hacia un organismo sindical unitario, ha sido, a no dudarlo, la firma del Tratado de adhesión a la Comunidad Económica Europea por tres nuevos países, el 22 de enero de 1972.

Así, desde el punto de vista exclusivamente sindical, se va a producir un desequilibrio de fuerzas en los organismos sindicales europeos.

6. - Origen, Creación y Perspectivas de la Confederación Europea de los Sindicatos (C. E. S.).

6.1. - Origen

Cuatro años después de creada la Comunidad Económica Europea en virtud de los Tratados de Roma de 1957, sobre la base del Plan Beyen y el Informe Spaak, el 18 de octubre de 1961, adoptábase en Turín el texto de la Carta Social Europea, reconociéndose "como objetivo de la política a seguir por todo medio idóneo en lo nacional y en lo supranacional, la realización de las condiciones necesarias para lograr el ejercicio efectivo de una serie de derechos y principios". Se daba así el primer paso importante para una futura integración de las fuerzas del trabajo organizadas de los Estados Miembros de la C. E. E. (1).

En 1966 se trató ya seriamente acerca del papel que el movimiento sindical había de asumir en dicha área económica comunitaria regional, con ocasión de dos importantes reuniones celebradas, respectivamente, en Amsterdam y Roma: la IV Conferencia Europea de Sindicatos Cristianos y la Asamblea General Sindical de los Estados Miembros de las Comunidades Europeas. Objetivos: plantear el tema que desde hace tiempo ha venido preocupando a las citadas organizaciones -C. E. E., C. E. C. A. y EURATOM, junto a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (O. C. D. E.)-, centrado específica-

(1) Ver: "Idea de lo social en los procesos de integración europea". -- Centro de Estudios del Valle de los Caídos, artículo de A. Chozas Bermúdez - Madrid, 1973, pág. 22 y ss. y E. Gruter. - L'idée européenne. - A. Colin. - París, 1971.

mente en el cometido que los Sindicatos deben desempeñar en la órbita supranacional.

Por su parte, la V Asamblea General de Sindicatos de los Estados miembros de las Comunidades Europeas realizó un amplio análisis sobre el tema "Hacia un movimiento sindical europeo", que, en resumen, exponía así: en una Europa en vías de integración sólo un movimiento sindical que esté dispuesto, igualmente, a la integración puede hacer valer su eficacia. Pero esto no será posible hasta que - nos pongamos de acuerdo, en una carta sindical europea, sobre la estructura, tareas y puntos de partida de nuestro trabajo. No se ha conseguido hasta el presente que los comités sindicales participaran suficientemente en la política sindical general que representa, a nivel europeo, los intereses de las federaciones.

Asimismo, poníase de manifiesto también que "si los sindicatos de la C. E. E. quieren convertirse en un movimiento sindical europeo, es necesario una mínima estructura común para asegurar una acción idónea".

Quedaba resumida así la posición que sobre el candente problema de la participación sindical en las citadas organizaciones europeas adoptaron ambas asambleas, cada una por su parte, e independientemente, pero coincidentes en su esencial objetivo sometido a discusión.

Significativamente y coincidiendo con la celebración de la - - Asamblea General Sindical de los Estados miembros de las Comunidades Europeas a las que ya hemos hecho referencia, tuvo lugar en Berlín, en el mismo mes de noviembre de 1966, el VII Congreso de los Partidos Socialistas de la C. E. E. Una de las más importantes resoluciones adoptadas en dicho Congreso, se refiere precisamente, a la responsabilidad de la Comunidad Europea para con Europa y con el mundo. Esta resolución, dividida en seis puntos, declara en primer lugar que la unificación europea tiene por objetivo permitir a Europa asumir la responsabilidad de su futuro en los terrenos político y económico. Está claro que estas ideas presagian el futuro, dado que

seis años después, en 1972, se operaría la transformación de la Europa de los "Seis" en la Europa de los "Nueve" y, poco más tarde, -surgiría la Confederación Europea de Sindicatos, que responde, -entre otras razones-, a ese carácter abierto que debe de mantener la Comunidad, al que se refiere la resolución del Congreso de los partidos socialistas adoptada en Berlín.

El clima creado por estas reuniones, particularmente por -las citadas de carácter sindical en Amsterdam y Roma, determina--ría, indudablemente, sin minimizar la actitud adoptada por Hallstein, la celebración de la conferencia de los Ministros de Trabajo de los -Estados Miembros de la C. E. E., en Bruselas, en diciembre de 1966.

Conscientes de la importancia de tal reunión, las organizaciones sindicales, promotoras de las conferencias celebradas en Ams--terdam y Roma, aunque impulsadas, respectivamente, por la Confe--rencia Internacional de Sindicatos Cristianos y la Conferencia Inter--nacional de Organizaciones Sindicales Libres, no hicieron esperar -demasiado su respuesta a la reunión de los Ministros de Trabajo, como lo prueba la carta que sus Secretariados dirigieron al presidente de turno, redactada en los siguientes términos: "En nombre de los -quince millones de trabajadores afiliados a las organizaciones adheridas a la Secretaría Sindical Europea de la C. I. O. S. L. y a la Organi--zación Europea de la C. I. S. C., expresamos una gran satisfacción --por la reanudación de los encuentros entre los Ministros de Trabajo en el Consejo de Ministros de la C. E. E. El movimiento sindical de--sea que tal encuentro sea el principio de una reanudación de reunio--nes regulares con vistas a un nuevo lanzamiento de la política social comunitaria. Desea, en particular, la rápida adopción de un acuerdo dentro del Consejo sobre las propuestas de la Comisión -que han re--cibido un parecer unánimemente favorable por parte del Parlamento Europeo y del Comité Económico y Social-, respecto a la mejora y -extensión de las disposiciones del Fondo Social Europeo, el Progra--ma de Formación Profesional Acelerada ya hacia las medidas enca--minadas a reintegrar la mano de obra afectada por la conversión de las minas de azufre. Frente al creciente y cada vez más grave retra

so de la política social comunitaria, el movimiento sindical recuerda su postura a favor de una colaboración entre la Comisión, los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empresarios, para la realización de una política de progreso social a nivel europeo (1).

Esta profunda toma de conciencia por parte del movimiento sindical europeo, acerca de la necesidad de una colaboración en el desarrollo de la política socioeconómica de la Comunidad, aparece también puesta de manifiesto en otros párrafos de la citada carta: "Dentro de esta perspectiva el movimiento sindical considera que es imprescindible un desarrollo de la colaboración tripartita sobre las materias a que se refieren los artículos 117 y 118 del Tratado. Las organizaciones sindicales recuerdan las iniciativas de los Gobiernos italiano y holandés en favor de una Conferencia tripartita entre la Comisión, los Gobiernos y los "partenaires sociaux" (empleados y trabajadores) para llegar a fórmulas institucionales satisfactorias" (2).

-
- (1) J. J. Ribas: "La politique sociale des Communautés Européennes. Eurolibri. - Paris, 1969 y G. Rajani: "La disciplina normativa della C. E. E. in materia sociale. - A. Giuffré; Milano, 1963.
- (2) Art. 117. - Los estados miembros se muestran de acuerdo en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para la mano de obra, a fin de permitir su equiparación en el progreso.

Los Estados miembros consideran que dicha evolución resultará tanto del funcionamiento del Mercado Común -que favorecerá la armonización de los sistemas sociales-, como de los procedimientos previstos por el presente Tratado y por la coordinación de las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas.

Art. 118. - Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y conforme con los objetivos generales del mismo, la Comisión tendrá la tarea de promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el campo social y particularmente en orden a las materias que se refieren a:

- La ocupación
- El derecho al trabajo y las condiciones de trabajo
- La formación y el perfeccionamiento profesional
- La protección contra los accidentes y las enfermedades profesionales
- La higiene del trabajo
- El derecho sindical y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

A este fin, la Comisión, en estrecho contacto con los Estados miembros mediante estudios y opiniones, así como mediante la organización de consultas, tanto cuando los problemas se planteen en el plāno nacional como cuando sean de los que interesan a las organizaciones internacionales

Antes de formular las opiniones a que se refiere el presente artículo, la Comisión consultará al Comité Económico y Social.

Asimismo, se afirmó entonces que "si los sindicatos de la C. E. E. quieren convertirse en un movimiento sindical europeo, es necesario un mínimo de estructura común para, en consecuencia, a segurarse una acción idónea". A este respecto se hizo hincapié so bre la idea de que "para consolidar y desarrollar su organización europea, los Sindicatos deberán, ante todo, recordar en cuanto a su estructura, tareas y puntos de vista, una política sindical europea; esto es, aplicar inmediatamente el principio de la supranacionalidad. Será, pues, necesario acogerse a una verdadera y realista Carta Sindical Europea" (1).

Precisamente en la contradicción política que existe entre ni vel nacional y nivel europeo, se hallaba la profunda dificultad para que pudiera prosperar el principio de supranacionalidad sindical, ya que si el Tratado de Roma, por razones obvias, excluyó el factor - trabajo de su papel influyente en el sistema de cooperación común, era ya hora de que tuviera entrada, cuando las comunidades nacidas a su amparo habían alcanzado un mínimo de consolidación institucio nal.

La supranacionalidad sindical, por tanto, dependía no tanto de la voluntad que demostraran las organizaciones sindicales nacionales, como de la importancia que los distintos Estados Miembros de la C. E. E. otorgaran a los Sindicatos, como elementos básicos de participación en la política económica nacional. Si en el plano na cional resulta incuestionable contar con los Sindicatos para el desarrollo de la política económica de un país, es aún mayor tal exigen cia cuando se trata de organizaciones supranacionales. No debe olvi darse que, por su propio origen, naturaleza y alcance político, el - Sindicalismo es, sobre todo, un "hecho" íntimamente ligado, tanto - al ejercicio como a las distintas formas del Poder público. De ahí - el que, frecuentemente, por su concreto condicionamiento a la política del Estado, cada país tenga su propio sistema sindical, sin que por ello quepa excluir del mismo, naturalmente, toda crítica orientada a su autenticidad y poder decisorio en la acción. De otra parte,

(1) Ver: "Comunidad Económica y Supranacionalidad Sindical", artículo de R. Bayod en "La Voz Social", Madrid, 3 diciembre 1966.

varias son las ocasiones en que una determinada "ventaja" para los trabajadores de un país, repercute negativamente en los de otro; esto exige el práctico ejercicio de una solidaridad sindical directa.

Por todo lo anterior, el éxito que pudiera tener el proyecto de Carta Sindical Europea, quedaba sujeto y condicionado a la actitud -- que adoptaran tanto los Gobiernos como las organizaciones sindicales de los Estados miembros en sus mutuas relaciones nacionales para, - desde ellas, realizar la integración en la supranacional.

En este orden de cosas, resulta imprescindible hacer referen
cia a la postura adoptada por la Federación Sindical Mundial, de orien
tación comunista.

En marzo de 1966 la F. S. M. hacía resaltar que no debía per-
derse de vista la búsqueda constante de la unidad, sobre las reivindi-
caciones comunes de los trabajadores. En esta línea se expresaba un
artículo de M. S., aparecido en su revista "El Movimiento Sindical -
Mundial", con el título "Reforzar la unidad de los trabajadores en el
seno de la O. I. T. ", en el que se decía lo siguiente: "Los que se ocul-
tan tras el abanico del anticomunismo, como los dirigentes de la - -
A. F. L. - C. I. O., no pueden tratar de responder a las urgentes cues-
tiones que plantean los trabajadores de todo el mundo a las organiza-
ciones sindicales, inclusive a las norteamericanas, a saber, la movi-
lización de las fuerzas del trabajo en la lucha antimonopolística y an-
tiimperialista, por la democracia y la paz. Un número siempre ma-
yor de Sindicatos y trabajadores, adquiere más y más conciencia de
la necesidad de la unidad de lucha de los Sindicatos. Ya las Uniones -
Internacionales de Sindicatos (F. S. M.) y los Secretariados Profesio-
nales (C. I. O. S. L.) tratan de profundizar sobre la cooperación, sa-
cando conclusiones de acción, y discutiendo proposiciones para lu-
char -de una manera más eficaz- por la defensa de los intereses de -
las masas laboriosas. Las iniciativas de la F. S. M., que tienden a --
ampliar la composición del grupo de los trabajadores con representan
tes de otras corrientes del movimiento sindical internacional, refle-
jan justamente su preocupación mayor: reforzar la unidad y la efica-
cia de este grupo" (1).

(1) "El Movimiento Sindical Mundial", marzo 1966, págs. 35 a 38

En mayo de 1967, el presidente de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (C. I. S. C.) declaraba que las organizaciones sindicales esperaban resultados favorables de la integración europea y que, por esta razón, los Sindicatos adoptaban una actitud constructiva respecto al Tratado de Roma. Y añadía: "Conquistamos penosamente a nivel europeo lo que ya no se rehusa desde hace años a nivel nacional. Esto nos induce a pensar que las declaraciones de amor que nos hacen en nuestro propio país (Bélgica) carecen de sinceridad. Ni siquiera existe la posibilidad de organizar un diálogo con los empresarios a nivel de los "Seis". Según nuestra opinión -siguió diciendo-, el desarrollo económico y social equilibrado y armónico no puede concebirse sin que una autoridad central, habilitada a asumir un papel coordinador, disponga de la autoridad necesaria sobre los gobiernos nacionales, y que sin que los trabajadores y empleadores puedan concertarse y dar opiniones a este poder central sobre su política económico-social".

Si los sindicatos no logran rápidamente comprometer y desarrollar el proceso que conduzca a su unidad de acción, su influencia en la unión económica será escasa (1).

Uno de los antecedentes que condujeron a la toma de conciencia sobre la situación, cabe referirlo a la celebración del décimo aniversario de la firma de los Tratados de Roma. En efecto, en 1967, cuando el Comité Ejecutivo de la Secretaría Sindical Europea, en común con los Sindicatos Cristianos C. I. S. C. - C. M. T., dirigió a los Gobiernos de los Estados Miembros un "memorándum" en el que el movimiento sindical, al mismo tiempo que confirmaba su compromiso europeo, insistía particularmente sobre las necesidades de un fortalecimiento de las estructuras democráticas de la Comunidad Europea.

El texto de dicha declaración respondía a la situación del momento, abarcando los campos de la consulta y de la información. No resulta ocioso por consiguiente, recordar ahora sus principales pasajes. Decía a este respecto:

(1) Dónde están los Sindicatos de la Comunidad? AGENOR, European Review, núm. 5, 1968

"1. - Una de las consecuencias inevitables del desarrollo de la integración europea es que un gran número de decisiones que eran, hasta hace años, de la competencia exclusiva de los gobiernos nacionales, serán en lo sucesivo establecidas y llevadas a cabo por las instituciones europeas. Es, pues, indispensable que los ciudadanos de los países de la Comunidad, sus organizaciones políticas, económicas y sociales sepan dónde se toman las decisiones que les atañen, y cuales son las responsabilidades respectivas de aquellos que las toman. En la hora actual, la confusión de los poderes hace toda participación de los ciudadanos en la política económica y social comunitaria sumamente difícil, e incluso, a veces, imposible.

2. - La asociación de las organizaciones sindicales de los trabajadores, agricultores y empresarios para la preparación de las decisiones comunitarias está muy comprometida por la confusión de los poderes a la que se ha hecho referencia anteriormente.

3. - La confusión de los poderes y de las responsabilidades, comprobada a nivel comunitario, hace difícil, si no imposible, toda acción de oposición, reivindicación o participación.

4. - En nuestros países, se pone todavía en tela de juicio el derecho de oposición y de participación del movimiento sindical en la política económica y social".

La Sexta Asamblea General debería, pues, dar poder a su Comité Ejecutivo, y a su Secretaría y a todos los representantes del movimiento sindical en las diversas instancias comunitarias, para obrar rápidamente a fin de remediar las insuficiencias actuales. La definición de un nuevo Tratado, constituye la última oportunidad que se ofrece para imponer nuestros conceptos. El movimiento sindical europeo no puede ni debe dejar pasar esta ocasión única, de reforzar de una parte a las estructuras democráticas de la Comunidad'(1).

La celebración de dicha VI Asamblea General de los Sindicatos Libres de la C. E. E. - en la Haya del 23 al 25 de abril de 1969-, se

(1) Secrétariat Syndical Européen (C. I. S. L.). 6^a Ass. Générale, Rapport d'activité 1966-1968; IV, pág. 9-10, la Haya, 23-24-25 abril, 1969

desarrolló en un clima de preocupación para la C. I. O. S. L. En efecto, el 17 de abril del mismo año, la Comisión de la C. E. E. tomó el acuerdo de reconocer a la Confederación General del Trabajo (C.G.T) francesa, y a la Confederación General Italiana del Trabajo (C.G.I.L.), ambas controladas por los comunistas, como interlocutores válidos para el diálogo entre la Comisión y los Sindicatos. Ambas organizaciones agrupaban unos tres millones de trabajadores. Esto constituyó una desagradable sorpresa para algunas otras organizaciones, - para la C.I. O. S. L., que, como se recordará, se constituyó en 1949, como resultado de la escisión en el seno de la Federación Sindical Mundial (F. S. M.), después de la reunión del II Congreso celebrado en Milán el año 1949, con ocasión del Plan Marshall para Europa(1).

Los países que enviaron delegaciones a dicha VI Asamblea General fueron los siguientes: Bélgica (Fédération Générale du Travail de Belgique), Francia (Confédération Générale du Travail de - Force Ouvrière), Italia (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori y Unione Italiana del Lavoro), Luxemburgo (Confédération Générale du Travail de Luxembourg), Países Bajos (Nederlands Verbond van Vakverenigingen) y República Federal Alemana (Deutscher Gewerkschaftsbund).

Asimismo, asistieron diferentes Comités Sindicalistas Europeos, y enviaron delegados, además, la Comisión Europea, el Comité Económico y Social del Mercado Común, el Parlamento Europeo y el Consejo de las Comunidades Europeas. Igualmente, asistieron sindicalistas de las Organizaciones existentes en el marco de la Zona Europea de Libre Cambio (E. F. T. A.). Merecen especial mención -- los representantes de Canadá, Estados Unidos, Gran Bretaña y Suecia en las Comunidades Europeas en Bruselas y los Embajadores de Bélgica, Francia, Luxemburgo y la República Federal Alemana, acreditados en los Países Bajos.

De esta Asamblea, surgió el acuerdo para crear la "CONFEDERACION EUROPEA DE LOS SINDICATOS LIBRES EN LA COMUNIDAD", con el Comité Ejecutivo siguiente: Presidente: André Kloos,

(1) Debe de tenerse en cuenta que, en junio de 1967, se inauguró en Bruselas la sede del Comité Permanente de Coordinación y de Iniciativa Sindical entre la C.G.T. francesa y la C.G.I.L. italiana.

1961

Presidente de la Federación Neerlandesa de Sindicatos; Secretario General: T. Rasschaert, Secretario del antiguo Secretariado Sindical Europeo; Miembros: André Bergeron, Secretario General y Camille Mourgues de la Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera, de Francia; Georges Debunne, Secretario General de la Confederación General de Trabajo de Luxemburgo; Italo Viglianesi, Secretario General de la Unión Italiana del Trabajo, Bruno Storti, Secretario General de la Confederación Italiana de los Sindicatos de Trabajadores; Ludwig Rosenberg, antiguo Presidente de la Asamblea y Presidente de la Federación Alemana de Sindicatos.

En el orden programático, se aprobaron una serie de recomendaciones, respecto de la nueva Confederación, entre las que, - reseñamos como más importantes en el ámbito social:

- En materia laboral, el Congreso pedía pleno empleo, democracia económica, semana de trabajo de 40 horas durante 5 días por semana, cuatro semanas de vacaciones al año, paga doble de vacaciones y garantía de ingresos, en caso de incapacidad para el trabajo.

- Se encargaba al Comité Ejecutivo que presentase al próximo Congreso nuevas propuestas para reforzar más las nuevas estructuras de la Confederación, invitando a los Comités Sindicales que funcionaban a nivel de ramas profesionales a que refuercen cada uno sus estructuras, definiendo sus programas y modalidades de acción en común.

Finalmente, se hacía un llamamiento a la Confederación Mundial del Trabajo (C. M. T.), para una colaboración más estrecha en lo que se refiere a materias de la C. E. E. Acababan estas resoluciones diciendo que "el Congreso, tomando nota de la decisión de la Comisión de las Comunidades Europeas de llevar a cabo ciertos contactos de trabajo con el Comité Permanente de Enlace C. G. T. - C. G. I. L. - cuyas organizaciones pertenecen a la Federación Sindical Mundial-, encarga al Comité Ejecutivo que siga atentamente la situación y su evolución".

En el artículo al que hemos hecho referencia, publicado en

la "European review" en 1968, se plantea una cuestión de evidente interés, cual es la de la tarea a ejercer por los Sindicatos en el plano político. Esta tarea, a juicio del articulista, debía de operarse en - dos direcciones. En primer lugar, por lo que se refiere a su políti- ca europea, basando sus esfuerzos sobre la realización de institucio- nes comunitarias fuertes, que, a su vez, les ayudasen a provocar -- transformaciones socio-políticas en la Comunidad, fusionando sus - propias organizaciones para conseguir una representación sindical - unificada y la preparación coherente de las decisiones de la Comuni- dad; en segundo lugar, politizando la base, en las empresas, por - - medio de un proceso de democratización hacia abajo.

Ese planteamiento, que a primera vista pudiera ser conside- rado como meramente tangencial, ofrece, en rigor, una importancia de primer orden. Se trata, naturalmente, de la referencia que se ha- ce a la base trabajadora, en el seno de la empresa, es decir, allí -- donde comienza el proceso histórico y, por tanto actual, de autocon- ciencia de la clase trabajadora, y del que arrancan, quiérase o no, - las estructuras sindicales (1).

En rigor, las masas van haciéndose más razonadoras, a me- dida que aumentan sus posibilidades de información y acceso a los va- lores de la cultura. Por ello exigen una explicación mayor de la con- ducta de sus dirigentes y reclaman su condición de protagonistas, de las relaciones laborales. En nuestros días, de forma normal, se ha- bla de la alienación del hombre en el seno de la llamada sociedad de consumo, y no es esta una idea privativa de algunos filósofos contem- poráneos. Además de Marcuse, y en la misma línea de responsabili- dad sindicalista trazada por el malogrado norteamericano Walter - - Reuther, una significativa "élite" de trabajadores de todo el mundo - se preocupa de estos problemas cara al futuro (2).

A partir de 1971 comienza a operarse la superación progresi-

(1) Ver Manuel Fraga Iribarne. - El Sindicalismo como fuerza política. Instituto de Estudios Políticos, - Revista de Estudios Políticos, págs. 35-37. Madrid, 1961

(2) Es interesante en este sentido, la Declaración sobre las relacio- - nes entre el Sindicato de Trabajadores Unidos del Automóvil (UAW) y la A. F. L. - C. I. O., 28-12-66, enviada a todos los Sindicatos del - mundo

1988

va de ese largo período en que las sesiones del Consejo de Ministros de Trabajo de la C. E. E. se producían de manera espaciada -con intervalos incluso de varios años-, y en las que las opiniones de las representaciones sindicales de los Estados Miembros -al margen de -- los mecanismos consultivos previstos en los Tratados- planteaban -- problemas de índole institucional e, incluso, de interpretación del Derecho Comunitario (1).

Tras largas negociaciones, la D.G.B. alemana, la C.G.T. y la Confederación del Trabajo (C.T.) francesa, los Sindicatos Holandeses y la C.I.S.L. italiana, se reunieron en el otoño de 1971, para estudiar la posibilidad de "realizar una cierta forma de unidad sindical al nivel de la Pequeña Europa", al propio tiempo que se establecían otros contactos con las Trade Unions británicas.

Este empeño resultaba difícil, ya que suponía armonizar doctrinas y estrategias de sindicatos tan distintos como el socialdemócrata alemán con los franceses e italianos y, más aún, con las Centrales comunistas de Italia y de Francia. De momento, se contaba, al menos, con una cuasi-realidad: la unidad prácticamente alcanzada en Italia entre los trabajadores metalúrgicos por encima de sus credos políticos y sus distintas Organizaciones Sindicales gracias a los esfuerzos de algunos dirigentes que, desde 1956, habían llegado a la fusión de "facto" de Sindicatos largo tiempo divididos (2).

En junio de 1972, aprovechando la LVII Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, los representantes de dieciséis Confederaciones Sindicales adheridas a la C.I.O.S.L., celebraron reuniones de las que habría de salir la decisión de crear "Una Organización Sindical Europea a la cual pertenecer", confirmando, según el comunicado suscrito al efecto, "su apoyo permanente a la política de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres".

Esta decisión adquiriría, meses más tarde, gran importancia,

(1) Ver "Boletín de las Comunidades Europeas", 9 de mayo de 1969.

(2) En este sentido, es necesario ver: "Inchiesta sull'unità sindacale. - Mille risposte alla rivista Rinascita. Editori Riuniti. Roma, 1967.

pues aunque la iniciativa partía de la propia C. I. O. S. L., no cabe olvidar que se daba un paso decisivo por la influencia que dicha Inter-nacional venía ejerciendo en la C. E. E. a través de su Regional Eu-ropea. A esta circunstancia se unía la ruptura de relaciones entre - la C. I. O. S. L. y la A. F. L. - C. I. O. americana. Todo ello determi--naba la resistencia y recelo de algunas de las Centrales Sindicales - adheridas a la C. I. O. S. L., ya que no se trataba sola y exclusiva- -mente de una simple ampliación de la antigua Confederación Euro- -pea de Sindicatos Libres (C. E. S. L.), sino de una nueva Organiza--ción "sin vínculo alguno estatutario ni de organización" con ella.

Por eso, el problema que se presentaba no era, en realidad, solamente el de la ampliación de la C. E. E. En efecto, mientras -- que la D. G. B. alemana se movía en esta línea, las Trade Unions de fendían una concepción distinta, cual era establecer contactos con el Secretario General de la Organización Europea de la Confederación Mundial del Trabajo (O. E. - C. M. T.).

De esta manera no es difícil comprender que las citadas reuniones de Ginebra en junio de 1972, tuvieran como principal moti-vo la Comunidad Económica Europea ampliada. Y aquí, el papel promotor de la C. I. O. S. L. ha de ser valorado como factor situado en un orden de importancia secundaria; la Europa de los "Nueve" suponía decisivamente dar un giro nuevo al cometido que, hasta la fecha, venía desarrollando el movimiento sindical en el área comunitaria.

Los efectivos de esta nueva Confederación estarían integra--dos no sólo por los 12 millones de trabajadores organizados en la - C. I. S. L., sino además por los 14 millones pertenecientes al Secretariado del T. U. C. británico en el área de la E. F. T. A. (Asocia- -ción Europea de Libre Cambio) y por los casi cuatro millones de la Organización Europea de la C. M. T.

En este momento preconstitucional, la nueva Organización - Sindical regional europea respondía, en líneas generales, a la si- -guiente orientación:

- a) Establecimiento de un acuerdo especial con la Comunidad.
- b) La Confederación, en cuanto tal, y cada una de las organini

zaciones en ella integradas, prestaría su apoyo a la C. I. O. S. L.

c) Colaboración intensamente progresiva con las organizaciones sindicales de la antigua Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos; lo que no supone ciertamente una vinculación plena.

El 1º de diciembre de 1972, tuvo lugar en Luxemburgo una reunión de representantes de 17 centrales sindicales pertenecientes a catorce países europeos, afiliados a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, en la que se decidió crear una nueva organización, señalando al efecto los días 8 y 9 de febrero de 1973 para llevar a cabo en Bruselas el acto fundacional. Noticias procedentes de la C. I. O. S. L. indicaban que la nueva organización reemplazaría a la Confederación Europea de Sindicatos Libres (C. E. S. L.) y al Comité Sindical de los países integrantes de la Asociación Europea de Libre Cambio (E. F. T. A. - T. U. C.). En Luxemburgo se decidió adoptar una Declaración de principios, en la que se afirmaba que las organizaciones "O. G. B. de Austria, F. G. T. B. de Bélgica, L. O. de Dinamarca, S. A. K. y T. V. O. de Finlandia, F. O. de Francia, D. G. B. de la República Federal Alemana, T. U. C. de Gran Bretaña, A. I. de Islandia, C. I. S. L. y U. I. L. de Italia, C. G. T. de Luxemburgo, N. V. V. de los Países Bajos, L. O. de Noruega, L. O. y T. C. O. de Suecia y U. S. S. de Suiza, todas afiliadas a la C. I. O. S. L., y en consecuencia adheriéndose sin reservas a los principios del sindicalismo libre y democrático, deciden promover y representar conjuntamente los intereses sociales, económicos y culturales de los trabajadores europeos en general y, en particular, en lo que concierne a todas las instituciones europeas, comprendiendo las Comunidades Europeas y la A. E. L. E. Todas ellas velarán por la salvaguardia y refuerzo de la democracia en Europa(1).

La mayoría se decidió por la fórmula de establecer una estructura independiente de la C. I. O. S. L. mundial, por lo menos a nivel de la determinación de los objetivos. Una organización sindical europea que no tuviera ya relación con la C. I. O. S. L. demostraría una voluntad de las organizaciones de marchar en este sentido, al precio, eventualmente, de la pérdida de un miembro más reservado en lo relativo a esta evolución: en esta ocasión, F. O. Al térmi-

(1) "Nouvelles syndicales internationales", publicación bimensual de la C. I. O. S. L., NSI/ 24, 19 diciembre 1972, pág. 3. -

no del camino de la decisión de Luxemburgo, se halla, quizá, la unificación sindical europea" (1).

6.2. - Fundación de la Confederación Europea de Sindicatos

Al final del proceso preconstituyente que hemos estudiado, el 8 de febrero de 1973, fue creada en Bruselas ("Maison des huit heures", Place Fontaine), con sede en dicha capital (2), la Confederación Europea de Sindicatos (C. E. S.) por las Organizaciones Sindicales siguientes:

"Trade Union Congress (Reino Unido), con 9.900.000 afiliados; Deutscher Gewerkschaftsbund (Alemania Federal), con 8.869.000; Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Italia), con 2.000.000; Force Ouvrière (Francia), con poco más de 1.000.000; Fédération Générale du Travail (Bélgica), con 950.000; Landsorganisationen (Dinamarca), con 843.000; Landsorganisationen (Suecia), con 1.734.000; L'Oesterreicher Gewerkschaftsbund (Austria), con 1.527.000; Tjänstemännens Centralorganisation (Suecia), con 709.000; Nederlands Verbond van Vakverenigingen (Países Bajos), con 622.000; L'Unione Italiana del Lavoro (Italia), con 800.000; Landsorganisasjonen (Noruega), con 580.000; Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Suiza), con 434.000; Toimihenkilö (Finlandia), con 182.000; Alþýðusamband (Islandia), con 35.000; Confédération Générale du Travail (Luxemburgo), con 30.000.

El objeto perseguido por las citadas organizaciones responde a la necesidad de crear un movimiento de integración europea de las fuerzas sindicales pertenecientes a las áreas económicas de la C. E. E. y de la A. E. L. E. Como advertía H. O. Vetter, Secretario General de la D. G. B., en esta Asamblea Constituyente de la C. E. S., "es preciso evitar que esta Europa sea la de los tecnócratas, del gran capital y de las empresas multinacionales. De ahí la necesidad de una acción de los Sindicatos en favor de una Europa del hombre"(3).

Resulta significativo que la palabra "libre", no figure en el nom

(1) y (2) "Nouvelles syndicales internationales", C. I. O. S. L., NSI/1-2, - del 15 de enero de 1973.

(3) "Los Británicos juegan a la Europa Sindical", artículo de Francis Drong en "Journal d'Europe", núm. 341/47, Bruselas 6-12-72.

bre de esta nueva Organización, prueba evidente de un deseo de apertura hacia la unidad sindical europea, pues desaparecido el monopolio o influencia tutelar de la C. I. O. S. L., sería más fácil la incorporación permanente al C. E. S. de los Sindicatos Cristianos de la C. M. T., que agrupa a más de tres millones y medio de afiliados.

En el acto fundacional de la C. E. S. se puso de relieve que sólo las Confederaciones sindicales nacionales pueden ser miembros de la misma. Las demandas de adhesión presentadas por las confederaciones democráticas serían consideradas por el Comité Ejecutivo, quedando sujeta su decisión a la ratificación del Congreso. Ello explica porqué tales demandas -presentadas el 8 de febrero de 1973-, se dejaron pendientes de decisión, como es la procedente de los Sindicatos Soviéticos, que no son miembros de la C. I. O. S. L. En demanda soviética, el Presidente del Consejo de los Sindicatos de la U. R. S. S., Alejandro Schelepin, formulaba el deseo de "presencia y solidaridad de los trabajadores soviéticos en los organismos de los trabajadores de la Europa capitalista". Poco tiempo antes, el periódico sindical "TRUD", sostenía la tesis de la necesidad y conveniencia de la entrada de la U. R. S. S. en la Confederación Europea de Sindicatos. Entre otros argumentos, señalaba, que la vida ha puesto de manifiesto la imposibilidad de trabajar separados el Este y el Oeste, en el terreno sindical; hacía una referencia detallada de la actividad de los sindicatos de todo el mundo, para concluir que, aún cuando se encuentran en principio politizados son fundamentales.

Para la Presidencia de la Confederación Europea de Sindicatos, fue elegido Victor Feather, Secretario General del T. U. C. (Reino Unido), y como Secretario General Theo Rasschaert, Secretario General de la F. G. T. B. (Bélgica) y Secretario de la desaparecida C. E. S. L. y K. Sandegren, como Secretario Adjunto. El Comité Ejecutivo quedó integrado por los siguientes miembros: H. O. Vetter y E. Loderer (D. G. B., Alemania Federal); V. Feather y G. Jones (T. U. C., Reino Unido); M. Hinterscheid (C. G. T., Luxemburgo); A. de Boon (N. V. V. Países Bajos); A. Bergeron (F. O., Francia); G. de Bunne (F. G. T. B., Bélgica); T. Nielsen (L. O., Dinamarca); L. Bodström (T. C. O., Suecia); A. Strër

(O. G. B. , Austria); B. Jonsson (Althydusamband, Islandia); Ai Välikangas (T. O. C. , Finlandia); T. Caspangren (L. O. , Noruega); E. Canonica (G. E. , Suiza); A. Geiger (L. O. , Suecia).

De acuerdo con sus Estatutos, la C. E. S. comprende los siguientes órganos: (1)

- EL CONGRESO: cada país dispondrá de cuatro escaños, con un escaño suplementario otorgado a las Confederaciones por cada grupo de 500.000 miembros. Deberá reunirse cada tres años para pronunciarse sobre el informe de actividades y sobre el futuro programa. En caso de votación, será necesario una mayoría de los dos tercios.

- EL COMITE EJECUTIVO: comprende una representación singular por cada Confederación afiliada. Las Confederaciones que tengan más de cinco millones de miembros, tienen derecho a un escaño suplementario (en la práctica, la D. G. B. alemana y el T. U. C. británico); deberá reunirse por lo menos seis veces al año. Al menos una vez al año se examinará la organización cerca de las instituciones europeas. Para la votación se exigirá igualmente la mayoría de los dos tercios.

- EL SECRETARIADO: se compone de un Secretario General, así como de un Secretario Adjunto y secretarios cuyo número es fijado por el Comité Ejecutivo. Tiene sobre manera la tarea de llevar a la práctica los cometidos que el Congreso y el Comité Ejecutivo le confíen, asegurando el enlace con los comités nacionales. El secretario general puede presentar a las confederaciones afiliadas propuestas para la coordinación de cuestiones de política sindical europea.

Los Estatutos prevén la posibilidad de la creación de un fondo común, del que se dispondría en casos excepcionales.

La importancia que el acto fundacional de la C. E. S. tuvo en -

(1) Ver: E. Raschaert. - La integración europea. - (Los conflictos sociales en Europa). - Ed. Rev. Trabajo. - Madrid, 1974, págs. 334 y ss. y F. Sánchez Creus. - Sindicalismo y Comunidad Económica Europea. - Centro Valle de los Caídos. - Madrid, 1973 en pág. 220 y ss.

el área comunitaria europea, queda reflejado en el editorial que el 8 de febrero de 1973, y bajo el título "Europa y las organizaciones sin dicales", publicaba el Boletín diario "EUROPE", y cuyo texto es el siguiente: " Cuántos años hace que insistimos en estas páginas con el fin de que las fuerzas sindicales europeas se organicen a nivel comu nitario y, sobre todo, para que desplacen progresivamente su ac-- ción del plano nacional al plano de la Comunidad, ejerciendo así una influencia decisiva sobre el proceso de unificación? . Saludamos, pues, con una auténtica satisfacción al Congreso que se reúne mañana y pa sado mañana en Bruselas, para la constitución de una organización - de los sindicatos libres a escala de la Comunidad aumentada (más -- los países de la A. E. L. E. que están ligados a ella por acuerdos de - libre cambio). Este Congreso puede constituir un paso importante y quizás decisivo en este terreno. Se sabe que los sindicatos -excepto los de obediencia comunista, por entonces contrarios a la integración europea-, han estado asociados desde el primer día de la construc-- ción de Europa. Esto correspondía a la preocupación constante de M. Jean Monnet, de establecer un diálogo continuo y directo entre las - Instituciones y toda organización representativa que quisiera coope-- rar (esto se refleja, no obstante, en la composición del Comité de - acción para los Estados Unidos de Europa que preside M. Jean Mon-- net). Un puñado de precursores han buscado durante años dar a esta asociación y a este diálogo un contenido concreto. Desgraciadamente la mayoría de las veces tan sólo se llegó a una débil unión, entre las organizaciones nacionales y grupos instalados en Luxemburgo y en - Bruselas con las Instituciones. Jamás hubo una auténtica participa-- ción de las masas sindicales.

He aquí, pues, una de las razones por las que la construcción europea carece de popularidad: los Sindicatos no ejercen una verdade ra influencia en la formación de las políticas europeas, éstas no pueden tener un impacto popular y, en consecuencia, las masas se des- interesan de ello.

De cuanto precede, dos son los objetivos inmediatos que, fundamentalmente, dieron lugar a la creación de la Confederación Europea de Sindicatos:

a) Unir a los Sindicatos de los Estados Miembros de la C.E.E. y de la A. E. L. E. (E. F. T. A.), ante el hecho de la "ampliación que aquella experimentó con la incorporación de Gran Bretaña, Dinamarca e Irlanda; lo que exige, naturalmente, una unidad de criterios en las instituciones comunitarias europeas (1).

b) La lucha, desde dicha base unitaria, contra las consecuencias derivadas de la existencia y crecimiento de las sociedades multinacionales.

Acerca del programa de acción social de la Comunidad Económica Europea, la C. E. S. hizo público un Memorándum, fechado en Bruselas el 15 de mayo de 1973. Este texto, que podríamos considerar como una especie de primera exposición de la filosofía de la C. E. S. frente a la problemática de la C. E. E. ampliada, se inicia con unas "Consideraciones generales".

La primera parte de dicho documento se refiere a la actual situación de Europa, sus problemas y su futuro. La Confederación Europea de Sindicatos reconoce que se han impuesto limitaciones a la intervención del Estado en nuestro sistema industrial y económico, y, el parecer general, es que los empleadores en su conjunto, no deben de dudar en actuar en favor de un desarrollo constructivo de nuestra sociedad. Esta les ordena adoptar una actitud que permita y posibilite un desarrollo más rápido en el dominio de las obras sociales y de la participación democrática en el control de la industria.

Sobre este telón de fondo, la C. E. S. ve la invitación hecha al Consejo y a la Comisión para crear un programa de acción social. El diálogo entre las organizaciones de trabajadores, los representantes gubernamentales y los empleadores es, sin embargo, "conditio sine qua non" para el establecimiento de un programa preciso y políticamente aceptable.

La segunda parte del memorándum describe los "objetivos -- primordiales" de la C. E. S. y que, en resumen, son los siguientes:

(1) "La Comunidad Europea en 1969", Prensa e Información, págs. 13-14, Bruselas, 1970; también Jean-Jacques Ribas. "La Politique -- Sociale des Communautés Européennes", Ed. Dalloz et Sirey, París, 1969

Empleo

En cuanto al "pleno empleo y mejor empleo", todos los Gobiernos de la C. E. E. deben reconocer y definirlo como objetivo políticamente apremiante, debiendo, además, estar en concordancia con la necesidad de mejorar la calidad de vida. Sobre el "empleo a nivel regional", toda política emprendida al respecto debe tender a garantizarlo, así como a su estabilidad, debiendo participar los Sindicatos en todas las etapas de desarrollo de una política regional común. El pleno empleo será el resultado de una voluntad política, pero han de desarrollarse asimismo apoyos técnicos para contribuir a la planificación y a la realización de la política de empleo.

Seguridad en los Salarios

Se estima que está en relación con la seguridad en el empleo, lo cual no puede ser garantizado más que mediante una planificación económica apropiada, esencialmente obligatoria para las autoridades y las empresas. Allí donde el empleo no pueda ser mantenido, es preciso garantizar el sueldo y prever las posibilidades de reconversión y reemplazo de la mano de obra, y esto, sobre una base lo más uniforme posible.

Estabilidad de los Precios

En el presente, todos los países de Europa se encuentran haciendo frente a un aumento constante de precios. Por eso, la C. E. S. recuerda al Consejo de Ministros de la C. E. E. que, por el hecho de vivir en una economía internacional, los Gobiernos deberían hacer frente en común a esta situación. Esto afecta, de manera negativa al nivel de vida de los asalariados y de las personas que perciben rentas fijas. Por ello resulta imprescindible detener los movimientos especulativos de capitales con su subsiguiente repercusión directa sobre los salarios y el empleo (1).

Igualdad de Derechos

Capítulo interesante es el que se refiere a la "igualdad de derechos" acerca de los salarios entre los hombres y las mujeres; por ejemplo, en lo que respecta a las jubilaciones y los subsidios de enferme-

(1) En el marco de la O.I.T., es preciso recordar a este respecto el Convenio núm. 122 y la Recomendación 122 (1964)

dad, así como a los índices de base. De ahí que la C. E. S. exija aquí la creación de Consejos nacionales en materia de igualdad de derechos a través de Europa, comprendiéndose en ello la C. E. E., integrados por representantes gubernamentales, sindicales y de empleadores o empresarios, con el fin de cuidar el desarrollo de la igualdad de derechos, informando a las autoridades y recomendar medidas adecuadas a tomar. El "Memorándum" recuerda que, "la existencia de obligaciones legales en el Tratado de Roma en materia de igualdad de salarios, promueve la cuestión a los tribunales en caso de flagrantes actos de discriminación" (1).

Las mutaciones rápidas en la sociedad y en la vida industrial subrayan la importancia de la formación profesional y de la formación permanente, es esta otra de las materias que trata la C. E. S., añadiendo que los Gobiernos y los empleadores deben de dar permisos pagados para la formación y reconversión profesional de adultos y considerar la formación de los trabajadores como un elemento - más de la política regional (2).

En cuanto a los trabajadores migrantes, la C. E. S., reafirma el derecho a la libertad de movimientos en el interior de la C. E. E. y de buscar, dentro de ella, un empleo, señalando que "si los trabajadores se mueven mucho en momentos como el actual, ello se debe a que están forzados por el paro y las presiones económicas". De forma general, la C. E. S. considera que son preferibles políticas comerciales y de inversión activas, a la explotación de los nacionales

(1) En el marco de la O. I. T., es preciso recordar a este respecto, - el Convenio núm. 122 y la Recomendación 122, relativos a la política de empleo.

Cf. también el Convenio núm. 100 y la Recomendación 90 (1951), - de la O. I. T., relativos a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor. Como ejemplo de tales casos se puede citar, entre otros, uno relativo a los Países Bajos, a cuyo Gobierno envió la Comisión de la C. E. E. una carta fechada el 6 de noviembre de 1973, en la que se denuncia la infracción del artículo 119 del Tratado de la C. E. E., relativo a la igualdad de remuneraciones entre los trabajadores masculinos y femeninos. En efecto, según la Comisión Europea, - las mujeres de los Países Bajos que se creen perjudicadas por - sus salarios con relación a los hombres, no tienen posibilidad alguna de hacer valer sus derechos ante la jurisdicción nacional. Es de señalar que, los Países Bajos, tienen ratificado el citado convenio de la O. I. T.

(2) En este sentido, importa recordar que, en la LVIII Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio 1973), fue estudiada la adopción de un Convenio sobre licencia pagada de estudios, discusión que continuó en la LIX Reunión (1974)

de los países emigrados a las regiones más industrializadas de Europa (1).

6.3. - Perspectivas de la Confederación Europea de Sindicatos

Todavía es pronto para que las actividades desarrolladas -- por la C. E. S. en sus diferentes campos de operación se traduzcan, ya, en un producto susceptible de ser, por su contenido, analizado con amplitud.

Aun creada, la C. E. S. es por el momento un proyecto de vida, y antes de saltar de lleno al exterior habrá de resolver serios problemas de índole interna, como son aquellos derivados de la incorporación de nuevas organizaciones sindicales en su seno, y la postura adoptada por los sindicatos "cadres" o dirigentes intermedios, que han ocasionado ya algunas dificultades, precisamente, por el peso que tales trabajadores ejercen en el marco empresarial y fuera de él. A este respecto, estimamos significativo el Congreso que la Confederación Internacional de "Cadres" (C. I. C.) celebró en Bruselas a mediados del mes de octubre de 1973, definiendo seriamente el cometido y lugar que los "cadres" deben de tener en la Comunidad Económica Europea, en la empresa y en el propio movimiento sindical.

De otro lado, no deja de ofrecer cierta significación el que a principios del mes de octubre de 1973, el Comité Permanente C.G.T. - C. G. I. L. hiciera una llamada con vistas a una acción sindical unitaria, cerca de las Instituciones Europeas.

En efecto, en una declaración que se hizo pública en Bruselas, el Secretariado de la C. G. T. - C. G. I. L., habiendo examinado la actividad de la C. E. E. en el terreno económico y social tras la Cumbre de París, se pronuncia por una mayor participación de los sindicatos en la elaboración de las políticas comunitarias, y condena la actitud de las instituciones - y en particular, del Consejo de -

(1) En el orden del día de la LIX Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (1974), figuró este tema sin adoptarse solu-ción alguna.

de Ministros-, que ignoran muy a menudo a los Sindicatos, señalando que el Comité Permanente del Empleo no ha sido convocado desde hace un año y la Conferencia Social que debía de haberse celebrado - en el verano de 1973 fue anulada "bajo pretextos inadmisibles". A los ojos de la C. G. T. - C. G. I. L., la decisión del Consejo de reducir el financiamiento del Fondo Social, confirma la postura negativa de varios Gobiernos, que coinciden con la del Patronato o empresariado, teniendo en cuenta varios puntos importantes del proyecto del -- Programa Social elaborado por la Comisión. Es evidente, por consiguiente, que el secretariado de la C. G. T. - C. G. I. L., que no pertenece a la C. E. S., incita a los sindicatos europeos para que tomen unitariamente una iniciativa de modo inmediato, con el fin de lanzar una acción sindical cerca de la Comunidad; acción que, en consecuencia, podría contribuir enormemente a modificar su desarrollo actual. Lo cierto es que, en cuestión de tomar la iniciativa, no está del todo claro, todavía, el papel "puntero" o de avanzada que puede corresponder a cada una de las dos organizaciones, cara, sobre todo, a la gran masa de trabajadores de Europa en general.

De cuanto precede, cabe formular, finalmente, ciertas observaciones acerca de los siguientes puntos:

1.- Necesidad de mantener una independencia y vida propias en la C. E. S.

2. - Los problemas comunitarios europeos no son los internacionales, a cuyo nivel, quíerose o no, funciona la C. I. O. S. L.

3. - La multinacionalidad empresarial y su problemática, deben necesariamente ser tratados en la C. E. S.

4. - El papel que la C. M. T. pueda tener en el futuro, dependerá de la postura que adopten los sindicatos nacionales a ella afiliados en los países respectivos del área comunitaria ampliada.

5. - En la medida que la C. E. S. sea capaz de sacudirse la tutela " de la C. I. O. S. L. - en la que la A. F. L. - C. I. O. norteamericana jugó un papel financiero bastante sustancioso-, será realmente posible la entrada de la C. G. T. y de la C. G. I. L., si éstas, en cuanto a

su ejecutoria europea, son asimismo capaces de lograr una autonomía efectiva respecto de la F. S. M.

6. - El riesgo del imperialismo sindical, es decir, el obtener ventajas a costa de los trabajadores de otros países feudatarios económicamente de la C. E. E. ampliada. Se trata de apreciar con -- claridad la frontera que separa el interés colectivo primario y el interés regional secundario de los trabajadores a escala mundial o al revés.

7. - Aplicación, sin discriminaciones, de la tesis según la cual, "los Sindicatos son solamente eficaces cuando un amplio sector de los obreros no pertenecen -ni obedecen-, a ningún partido político".

8. - Hasta que punto puede resultar compatible la obediencia nacional a un partido político o ideología organizada, con las exigencias de una política sindical comunitaria a niveles económico y social.

9. - Revisión a fondo sobre lo que se ha de entender por regionalismo sindical.

CAPITULO SEGUNDO

LA INSTITUCIONALIZACION COMUNITARIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

II. - LA INSTITUCIONALIZACION COMUNITARIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1. - Introducción

La creación del Mercado Común planteó -y plantea-, a las organizaciones sindicales, problemas análogos a los suscitados por la institución de la C. E. C. A., aunque de envergadura mayor, puesto - que es toda la economía de seis países antes, y ahora de nueve, la - que entra en la esfera comunitaria.

El sindicalismo europeo en cuanto tal, con sus problemas, - sus divergencias, sus orientaciones y sus exigencias, tiene que tomar el hecho comunitario en consideración y definirse en relación a él, tanto en sus programas, reivindicaciones o críticas, como en su estructura y organización, dando una respuesta sindical al desafío - económico y social de la integración.

Así, el sindicalismo debe y, de hecho, está ya, dentro de las instituciones comunitarias, con un valor y criterio de representatividad operativa y como ente consultor.

A continuación, veremos el grado de participación y la forma que ésta adquiere en los órganos básicos de decisión de la institución comunitaria.

2. - La presencia sindical de la C. E. C. A.

El Tratado de París -1951- pone en marcha el "Plan Schumann", y se crean en Luxemburgo las instituciones de la primera Comunidad Económica supranacional, la C. E. C. A.

Para encontrar rápidamente modos adecuados de representación ante las nuevas autoridades y responder al reto lanzado por las - empresas mineras y siderometalúrgicas, los Sindicatos europeos favorables a la experiencia comunitaria -los agrupados en las dos grandes Confederaciones: C. I. S. L. (Sindicatos Libres) y C. I. S. C. (Sindicatos Cristianos)-, se organizan de manera separada:

a) La C. I. S. L., que ya en noviembre de 1950 había creado, al nivel de la O. E. C. E., su propia Organización Regional Europea -O. R. E., quiso coordinar las actividades sindicales de sus centrales europeas en la nueva Comunidad, pero los grupos mineros y metalúrgicos (1), prefirieron crear su propio órgano de coordinación, el Comité de los 21, en octubre de 1952 (2).

b) La C. I. S. C. no tenía instituido, al crearse la C. E. C. A., ningún órgano de ámbito europeo. Los sindicatos mineros y metalúrgicos, constituyen entonces en Luxemburgo un "Comité de liason", fórmula insuficiente, que se transforma, en marzo de 1955, en la Federación de Sindicatos Cristianos de la C. E. C. A.

Los sindicatos afiliados a la Federación Sindical Mundial - F. S. M. -, de tendencia comunista, la C. G. T. francesa, la C. G. I. L. italiana y pequeños grupos de holandeses y luxemburgueses, se caracterizan, inicialmente, por una actitud de hostilidad absoluta a la experiencia comunitaria, se mantienen fuera de las actividades emprendidas por las otras dos Confederaciones cerca de la C. E. C. A. y no solicitan estar representadas en el Comité consultivo de esta Comunidad, posición que no experimentará variación hasta una vez creada la C. E. E.

El Comité de los 21, así llamado por tener representantes de siete Federaciones metalúrgicas, de siete Federaciones de mineros, y de siete Confederaciones sindicales nacionales de los seis países - (Italia con dos miembros en cada caso, uno por la C. I. S. L. y otro por la U. I. L.), se constituyó formalmente separado de las estructuras de la O. R. E. y como "committee of sovereign equals", afirmando la repugnancia de los Sindicatos a ceder sus poderes a un organismo supranacional y la preferencia por actuaciones de naturaleza confederal.

Cada asociación disponía de un voto, dependiendo la elabora--

-
- (1) André Philip. Historia de los hechos económicos y sociales. Taurus. Madrid, 1967. - pág. 494 y ss.; también: E. Gruter. L'idée européenne. A. Colin. París, 1971
- (2) H. Brugmans. Institutions européennes. - De Tempel. Brugues. -- 1970, pág. 111; también: D. de Rougemont. - Vingt-huit siècles -- d'Europe. Payot. París, 1971

ción de decisiones de la llamada "regla de la unanimidad", por lo que los acuerdos fueron difíciles al comienzo, no llegando a construir ninguna posición común sobre los problemas esenciales de la C. E. C. A., cuando una de las principales funciones del Comité era preparar y -- transmitir a la Alta Autoridad, sugerencias o proposiciones comunes.

Un cierto consensus se logra a partir de 1956, cuando a iniciativa del Comité de los 21, se coordinan las posiciones sindicales respecto al proyecto de creación del Mercado Común y a preparar un programa de política social de la futura C. E. E.

El Comité de los 21 no tuvo buena prensa, siendo acusado de falta de eficacia y de no haber logrado ninguna realización importante. Según Meynaud (1), fracasó en sus tentativas de acción, y, particularmente, en dos cuestiones:

- En sus esfuerzos por implantarse directamente en el interior de la Alta Autoridad de la C. E. C. A. y de sus servicios.

- En su intento de obligar, a la vez, a sus miembros y al patronato a aceptar negociaciones a nivel comunitario.

Sin embargo, es de justicia anotar en su haber:

- Los esfuerzos emprendidos para asegurar la coordinación de las reivindicaciones de las Federaciones profesionales en sus respectivos países.

- Las tentativas para llevar a cabo una armonización de las -- condiciones de vida y de trabajo en la C. E. C. A.

- Su influencia, no desdeñable, sobre los servicios de la Alta - Autoridad, y el impulso para que ésta realizase varios estudios comparativos sobre las condiciones de vida y de trabajo en los diversos -- países de la Comunidad.

- Y, por último, el haber conducido a los diversos Sindicatos -

(1) Jean Meynaud et Dusan Sidjanski. Les groupes de pression dans la C. E. E. Institute d'études européennes, Université Libre de Bruxelles, 1971

de la Comunidad a conocerse mejor, a intercambiar experiencias, como punto de partida de una más amplia cooperación.

En el Comité de los 21 se observó un fuerte factor de desequilibrio, como consecuencia del peso preponderante de los Sindicatos - Alemanes, que, en términos de efectivos, alcanzaban casi el 50 por 100 de los Sindicatos representados en el Comité.

Después de la firma del Tratado de Roma, el Comité de los 21 se convertirá en la Intersindical de los mineros y metalúrgicos CISL. de la C. E. C. A.

La federación de Sindicatos Cristianos de la C. E. C. A. representa a efectivos mucho más numerosos que el Comité de los 21, aunque la composición de ambos organismos resulta bastante semejante: Centrales Sindicales nacionales y Federaciones nacionales de mine-ros y de obreros metalúrgicos.

Este organismo cristiano tenía objetivos muy próximos y ta--reas muy semejantes a las de los sindicatos de la C. I. S. L. Las dife--rencias radicaban en el modo de funcionamiento, a lo que no era aje--no el hecho de la ausencia en el grupo C. I. S. C. de un elemento domi--nante como el sindicalismo alemán en el organismo C. I. S. L. La Fe--deración cristiana tiene una estructura más centralizada que este úl--timo, y las decisiones son adoptadas por mayoría de dos tercios, sien--do sólo requerida la unanimidad para las que afectan a las conviccio--nes religiosas de sus miembros.

En el grupo cristiano, se perciben los primeros elementos de una concepción de tipo federal que rebasa el estadio de la coordina--ción de las posiciones nacionales por vía de ajustes de tipo diplomáti--co. La minoría debe de aceptar la voluntad de la mayoría, por lo que el consenso se ha desarrollado más rápidamente en la Federación - - Cristiana que en el grupo C. I. S. L.

Haas (1), piensa que la doctrina corporativa cristiana constitu--ye un factor importante que explica este impulso supranacional, del -

(1) E. B. Haas. The Uniting of Europe. Stevens. London, 1958. pág. 73.

que existen otros testimonios, especialmente el apoyo dado en 1955 - por el sindicalismo cristiano a los proyectos de creación del Euratom y del Mercado Común sobre una base federal.

Los dirigentes de la Federación disponen de un poder considerable de iniciativa y de recomendación, elemento que, unido al voto mayoritario, parece haber permitido a este grupo ejercer una influencia bastante notable y constante en Luxemburgo. La Federación se mantendrá sin cambios de régimen a pesar de la firma de los Tratados de Roma y de la constitución, en 1959, de una organización europea de la C. I. S. C.

Los servicios de la Alta Autoridad de la C. E. C. A., situados ante una doble representación sindical, no creyeron oportuno intervenir para la formación de un comité mixto, declarando que no entrañaba dificultad mayor el tener relaciones con dos organizaciones sindicales que con una sola.

Por la fuerza de las cosas, han existido relaciones y colaboraciones entre la Federación cristiana y el Comité de los 21, aun cuando Colin Beever (1) muestra sus reservas al respecto. La primera parece haber mostrado una mayor tendencia a la cooperación que el órgano de la C. I. S. L., acusando éste a aquel de dividir el movimiento sindical y reprochándole los esfuerzos emprendidos por organizar movimientos cristianos en Alemania y Austria.

La cooperación entre los Sindicatos y la Alta Autoridad de la C. E. C. A., sobre todo en el seno del Comité consultivo, de sus subcomités y de numerosos comités técnicos, proporcionó, poco a poco, preciosos elementos para el desarrollo de una práctica de participación colectiva en las decisiones. La influencia ejercida en el seno de la Alta Autoridad por un sindicalista, Paul Finet, contribuyó, grandemente, a facilitar conquistas como la de la instauración de una medida que constituía entonces algo enteramente nuevo: las ayudas para la readaptación profesional que, en amplia medida, libraron a los trabajadores del temor de perder su empleo como consecuencia de las innovaciones técnicas o de medidas de racionalización.

(1) R. Colin Beever. *European Unity and the Trade Union Movement*. - Leyden. Sijthoff. 1960. - pág. 123

3. - El Comité Consultivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero.

La alta especialidad y originalidad del Tratado de París, han incitado a sus promotores a reseñar, en numerosos artículos las prácticas de consultas entre la Alta Autoridad, hoy Comisión de las Comunidades, y las personas físicas y jurídicas concernientes a la aplicación del Tratado.

El artículo 18 del Tratado de la CECA prefija una consulta orgánica bajo la forma de un "Comité consultivo", compuesto en igual número de representantes de los productores, trabajadores, comerciantes y artesanos (1).

La independencia del Comité consultivo es, en la práctica, importante: en base a su propio reglamento de régimen interior (2) el Comité se atribuye la facultad de elegir su presidente y su bureau - artículo 3º -, fijación del orden del día - artículo 8º - y el calendario de reuniones "artículo 5º -, así como la organización de actividades - artículos 10, 11 y 12-.

Asímismo, el Comité dispone de los servicios de una secretaría - artículo 14- y de la opción de otorgar por "motu proprio" difusión pública a sus dictámenes y resoluciones - artículo 13-.

Los 51 miembros del Comité son nombrados a título personal por el Consejo de Ministros, y por un período de dos años. "En base

-
- (1) Tratado de la CECA, artículo 18: "Un Comité consultivo se instituye tras la Alta Autoridad. Está compuesto por 30 miembros -- como mínimo y 50 como máximo y, comprenderá, en igual número, a productores, trabajadores, comerciantes y artesanos.

Los miembros del Comité consultivo serán nombrados por el Consejo. En lo que concierne a los productores y trabajadores, el Consejo designará las organizaciones representativas, entre las cuales se repartirán los puestos a cubrir. Cada organización elaborará una lista completando los puestos a dobles de los que se tengan que cubrir. La nominación se hará sobre los que figuren en esta lista. Los miembros del Comité consultivo serán nombrados a título personal y por dos años. No estarán sujetos a ningún mandato o subordinación respecto a las organizaciones que los -- hayan designado.

El Comité consultivo designará entre sus miembros a su presidente y su bureau, por una duración de un año. El Comité elaborará su reglamento de régimen interior.

- (2) Reglamento de régimen interior del Comité Consultivo de la CECA, J. O. C. E. núm. L 40, 17-2-1969.

a los productores y trabajadores, el Consejo designa las organizaciones representativas entre las cuales se reparten los puestos a cubrir; cada organización establece una lista incluyendo un número doble a los puestos a cubrir; y, sobre esta relación es el Consejo el que elige. Con respecto a los comerciantes e industriales, el Consejo estima los elegidos sin ningún tipo de mediación.

De hecho, el reparto de los puestos se realiza con dificultades, ya que el Consejo desea que, en lo posible, dicho reparto refleje a la vez la representación de seis países y, a la vez, de tres grupos bien distintos de intereses"(1).

A fin de solventar estas dificultades, se ha recurrido a una fórmula, que, según M. Reuter, "el ingenio rodea difícilmente a la ilegalidad" (2), estableciendo la nominación anticipada con el título de observador de delegados que, con el tiempo, sucederán a los miembros efectivos que cesen en su mandato.

Estos observadores, inicialmente denominados "personas llamadas a participar en los trabajos del Comité sobre la base de un estatuto particular" participan en las sesiones preparatorias, las reuniones de la comisión, así como en las sesiones del Comité; estas prerrogativas tienen una limitación: no poseen derecho de voto.

El artículo 19 (3) del Tratado de la CECA, permite a la Comisión, con exclusión del Consejo, consultar al Comité consultivo en todos aquellos casos en que así lo juzgue oportuno. La consulta, sin embargo, será obligatoria en el caso de fijación de objetivos generales (artículo 19 y 46 del Tratado de la CECA), autorización de medios financieros comunes a varias empresas (artículo 53, letra A), en declaración de quiebra (artículo 60, núm. 2) y, para la fijación de precios mínimos y máximos (artículo 61).

(1) Jean de Soto, La CECA, París, PUF, 1967, pág. 45.

(2) Paul Reuter; La Communauté européenne du charbon et de l'acier. Librairie générale de droit et de jurisprudence. París, 1953. pág. 58

(3) Tratado de la CECA, artículo 19: "La Alta Autoridad puede consultar al Comité consultivo en todos los casos que juzgue oportuno, y esta consulta es obligatoria en los casos en que así se prescribe en el presente Tratado. La Alta Autoridad someterá al Comité consultivo los objetivos generales y los programas establecidos en el artículo 46, y le tendrá informado de las líneas directrices de su acción a tenor de los artículos 54, 65 y 66".

En otro orden, la comisión debe de mantener al Comité consultivo informado de las líneas directrices de su acción en materia de inversión y sobre problemas relativos a los cartels y concentraciones de empresas, y consultar en todo caso sobre el ejercicio de los poderes emanados del artículo 95, número 1º (revisión del Tratado).

Si lo estima necesario, la Comisión puede pedir al Comité un detalle diez días antes como mínimo, a fin de completar sus datos a efectos de elaborar el correspondiente dictamen. La petición irá dirigida al Presidente del citado Comité.

Por otra parte, el Comité puede, convocado al efecto por su Presidente y por petición de la mayoría de sus miembros, reunirse por propia iniciativa a deliberar y estudiar una determinada cuestión.

Los miembros del Comité consultivo no están autorizados a pronunciarse sobre los textos que les remiten para su estudio, sino exclusivamente a aconsejar y dilucidar dudas de la Comisión sobre problemas económicos (1).

En efecto, como ha señalado Jean de Soto, la utilidad del Comité Consultivo es limitada y mediocre desde el punto de vista técnico (2).

Según Robert Mosse (3), su función real es la de servir de intermediario psicológico entre la Comisión y los intereses del Tratado. Sus reuniones permiten la información general de sus miembros y la evaluación por la Comisión de las reacciones que podrían suscitarse en las decisiones a tratar.

(1) M. Lagrange en el caso: Gobierno de la República Italiana contra Alta Autoridad de la CECA; Asunto nº 2/54. - Recueil de jurisprudence de la Cour de Justice de la CECA; volumen I, pág. 117: "No olvidemos que el carácter especial del Comité consultivo no le asemeja a un Consejo de Estado encargado de dictaminar sobre los textos, sino que es un órgano técnico llamado a aclarar a la Alta Autoridad sobre distintos problemas"; confirmado por la opinión del Procurador General K. Roemer en el asunto: Gobierno del Reino de los Países Bajos contra la Alta Autoridad de la CECA, Asunto nº 6/54. - Recueil de jurisprudence de la Cour de Justice de la CECA, volumen I, pág. 261 "Como mi eminente colega ha señalado en sus conclusiones en el caso 2/54 a propósito del Comité consultivo, no es éste un organismo que tiene por misión dictaminar sobre un texto, sino que sus expertos deben de aclarar y de asesorar a la Alta Autoridad sobre los distintos problemas económicos".

(2) Jean de Soto; La CECA. París, P. U. F., 1965. - pág. 47.

(3) Robert Mosse; La démocratie dans l'élaboration des décisions (Apparances et réalités). Congrès international d'études sur la Communauté européenne du charbon et de l'acier. - Centre italien d'études juridiques. Actes officiels. - Milan, 1957; tomo V, pág. 112

4. - El Comité Económico y Social de la Comunidad Económica Europea.

4.1. - El Comité Económico y Social, órgano común a la Comunidad Económica Europea y a la Comunidad Europea de la Energía Atómica y órgano consultivo del Consejo y de la Comisión.

El C. E. S. , es un órgano común a la Comunidad Económica Europea (CEE) y a la Comunidad Europea de la Energía Atómica. El artículo 5 (Sección III) de la convención sobre instituciones comunes a las Comunidades Europeas establece, en efecto, que las funciones atribuidas por los Tratados de la C. E. E. y la C. E. E. A. al C. E. S. , serán ejercidas, en las condiciones respectivamente previstas en estos Tratados, por un Comité Económico y Social único, que debe, a este fin, comprender una sección especializada en los dominios del Tratado de la C. E. E. A.

El C. E. S. se ocupa, indiferentemente, de cuestiones relevantes tanto del Mercado Común, como del Euratom. A este efecto, es preciso señalar que, en la práctica existe una enorme desproporción entre el número de dictámenes elaborados para el C. E. E. y la C. E. E. A.

El 22 de abril de 1970 (1) solamente habían sido 8 los dictámenes más un rapport de información, dados a la C. E. E. A. (2), mien-

- (1) El 22 de abril de 1970 corresponde a la 86 sesión del C. E. S. El Comité que había reanudado sus trabajos a partir del 22 de septiembre de 1970, tras la 3ª renovación de sus consejeros, no había tenido a fines de 1970, ningún nuevo estudio o dictamen sobre materias concertadas en el Tratado de la C. E. E. A.
- (2) - Dictámenes relativos a la "proposición de directrices fijando las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y de los trabajadores contra los peligros de las radiaciones ionizantes". - 4ª sesión correspondiente al 28-XI-1958.
 - Dictamen sobre "proyecto de dirección sobre conclusión de contratos de seguros, relativos a la cobertura de riesgo atómico." - 10ª sesión, 29-XI-1960.
 - Dictamen relativo al "proyecto de revisión de los anexos 1 y 3, fijando las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y de los trabajadores contra los peligros de las radiaciones ionizantes" - 10ª sesión, 29-XI-1960.
 - Rapport relativo a la "decisión del Consejo sobre el 2º programa de investigación y enseñanza de la C. E. E. A." - 24ª sesión. - 30-X-1962.
 - Dictamen sobre "el memorándum sobre política científica". 29ª 30-V-1963. - J.O.C.E. núm. 189 del 29-XII-1963.
 - Dictamen sobre el "proyecto revisando las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y de los trabajadores, contra los peligros de las radiaciones ionizantes". - 32ª sesión. 29-X-1963. J.O.C.E. núm. 184, del 16-XI-1964.
 - Dictamen sobre "el primer programa indicativo para la CEEA". 52ª sesión. 24-II-1966. - J.O.C.E. núm. 47 del 18-III-1966
 - Dictamen sobre el "rapport de conjunto sobre la política nuclear de la Comunidad". 80ª sesión. 24-XI-1969. Documento CES 484/69.

tras que, para igual fecha habían sido 339 los elaborados para la C. E. E. (1).

Los artículos 4 del Tratado de la C. E. E. y 3 del Tratado de la C. E. E. A. precisan que, la realización de las tareas confiadas a la Comunidad están aseguradas por una Asamblea, un Consejo, una Comisión y una Corte de Justicia. Asimismo, se dispone que el Consejo y la Comisión serán asistidos por un Comité Económico y Social ejerciendo funciones consultivas.

Los artículos 196 del Tratado de la C. E. E. y 198 del de la C. E. E. A. establecen que el reglamento del Comité debe de ser aprobado por el Consejo; esta dependencia se manifiesta, igualmente, para toda posible revisión que debe de ser sometida a dictamen favorable del Consejo, en base al artículo 61 del reglamento de régimen interno, que entró en vigor el 1 de enero de 1968 (2).

Los Tratados han previsto una tutela estricta sobre los trabajos del Comité, la cual será ejercida tanto por el Consejo como por la Comisión; el C. E. S. no puede reunirse libremente, ni decidir el objeto de sus trabajos. En efecto, los artículos 196, núm. 3 del Tratado de la C. E. E. y 168 núm. 3 del de la C. E. E. A., afirman: "El Comité es convocado por su presidente a petición del Consejo o de la Comisión".

De cualquier forma, los Tratados no han otorgado una total y absoluta libertad en este aspecto a las dos instituciones, y así, la consulta al C. E. S. será obligatoria en las siguientes materias:

1. - En lo que concierne a la C. E. E. en:
 - política agrícola común (artículo 43)
 - libre circulación de mano de obra (artículo 49)
 - derecho de residencia (artículo 52 núm. 2)
 - libertad de prestación de servicios (artículo 63)
 - política de transportes (artículo 75 núm. y 79 núm. 3)
 - codificación de legislación (artículo 100)

(1) Cfr. dictámenes emitidos por el Comité Económico y Social de la Comunidad

(2) J. O. C. E. núm. 142, del 16 de febrero de 1968

- política social (artículos 118 y 121)
- Fondo Social Europeo (artículos 126 y 127)
- política común de formación profesional (artículo 128)

2. - En lo que concierne a la C. E. E. A. :

- escuelas (artículo 9)
- protección sanitaria (artículos 31 y 32)
- programas de investigación (artículos 40 y 41)
- mercado común nuclear (artículos 96 y 98)

Un derecho de iniciativa limitado, es reconocido asimismo al Comité por el artículo 20, núms. 2 y 3 de su reglamento de régimen interno; el que especifica que, el Comité, puede ser convocado por su presidente, de acuerdo con su bureau, a fin de proseguir el examen de cuestiones pedidas a éste por el Consejo o la Comisión, así como para preparar el estudio de cuestiones sobre las que los Tratados disponen que pueda ser consultado.

El movimiento sindical, por unanimidad, no ha cesado de pedir para el C. E. S. un derecho de iniciativa auténtico y propio, razonando que la Comisión y los representantes de los gobiernos nacionales integrantes de los Tratados no pueden reunirse de forma continua para el estudio de los problemas socio-económicos que, continuamente, se presentan; asimismo, razonan que el C. E. S. debe de servir de enlace entre la Comisión y el Consejo, para lo cual, aquel debe de contar con una autonomía que haga eficaz su trabajo.

De todo lo anterior se deduce que la publicación de los dictámenes del Comité, es punto fundamental para el conocimiento de los temas y de sus posibles soluciones. Jurídicamente, los artículos 193 del Tratado de la C. E. E. y 165 del de la C. E. E. A. establecen que: "Se instituye un Comité Económico y Social con carácter consultivo".

El silencio del Tratado sobre la publicidad a otorgar a los trabajos del y la imprecisión del reglamento de régimen interno han suscitado desde los primeros momentos, divergencias y puntos de vista contradictorios entre los Estados miembros.

Por una parte, los artículos 198, núm. 3 del Tratado de la C. E. E. y 170, núm. 3 del de la C. E. E. A., no establecen taxativamente el cauce, toda vez que afirman: "los dictámenes del Comité y los de la sección especializada, así como un resumen de las deliberaciones, serán transmitidas al Consejo y a la Comisión".

Por otro lado, el artículo 45 del primer reglamento de régimen interno (1) se limitaba a evocar el problema.

Desde los primeros dictámenes elaborados por el Comité Económico y Social, los Consejos se han visto en la necesidad de interpretar el artículo 45 del reglamento. La primera decisión sobre la cuestión se produjo el 5 de mayo de 1959, en ella se establecía - que: "al objeto de informar de la forma más amplia posible al público de la actividad de las Comunidades, es oportuno el publicar el - mayor número posible de dictámenes emitidos por el Comité Económico y Social. En este sentido, las peticiones de demandas y los correspondientes dictámenes serán publicados en el Diario Oficial de las Comunidades, bajo una rúbrica particular reservada a las informaciones".

Esta decisión establecía, sin embargo, una diferencia entre dictámenes emitidos a título obligado y los rendidos de forma facultativa y voluntaria, y precisaba que los primeros serían publicados "con la diligencia de la institución que los había solicitado, conforme al Tratado, y con la referencia al punto objeto de estudio", mientras que los dictámenes de tipo facultativo o voluntario "podrían -- ser publicados en las mismas condiciones, pero después de examinado cada caso".

Este sistema que hacía perder gran parte del interés de las resoluciones del C. E. S., toda vez que no se publicaban la gran mayoría de los mismos y, cuando se hacía había transcurrido un tiempo demasiado, se modificó en el mes de junio de 1964. Por carta - de fecha 24 de junio de 1964, el Presidente del Consejo hacía saber

(1) "Los dictámenes son distribuidos a los miembros del Comité. - Asimismo, transmitidos a los presidentes del Consejo y de la Comisión, los cuales los publicarán según lo establecido por - estos órganos".

al Presidente del Comité que "de acuerdo con las Comisiones y Consejos, había decidido que las resoluciones del Comité Económico y Social fueran publicadas por intermedio de la institución que la había solicitado". Con respecto a las resoluciones de índole facultativa se analizaría cada una por separado, y bajo la responsabilidad del C.E.S.

El procedimiento así definido era el mismo que se usaba en el Parlamento Europeo sobre publicación de resoluciones y, con ello se conseguía "regular" una situación que la práctica había ya impuesto.

En otro orden de cosas, las reuniones del Comité y de sus órganos pueden ser declarados públicos, mediante el oportuno acuerdo del Consejo o de la Comisión, según sea uno u otro el petionario de la resolución.

Sin embargo, y, hasta el momento, no se ha hecho uso de esta facultad prevista en el artículo 52 del reglamento de régimen interno.

Normalmente asisten auditores especializados en un determinado asunto que se debate en el Consejo y, más habitual es ver a un miembro de la Comisión participar en las sesiones del Comité. Tal intervención se encuentra prevista en el artículo 53 del reglamento, y otorga la posibilidad de asistir e intervenir, tanto a los miembros del Consejo como de la Comisión, así como a funcionarios de la Comunidad, debidamente autorizados, en las sesiones del C. E. S.

4.2. - Composición del Comité Económico y Social.

4.2.1. - Criterios de selección.

Los artículos 193 a 195 del Tratado de la C. E. E. y 165 y 167 del de la C. E. E. A., determinan la composición del Comité. Si el reparto de miembros por países es definido de forma y maneras precisas por los artículos 194 del Tratado de la C. E. E. y 166 del de la C. E. E. A., la representación por categorías económicas y sociales está enunciado de forma muy vaga.

En efecto, según el artículo 193, párrafo 2º del Tratado de la

C. E. E., "el Comité está compuesto por representantes de diferentes categorías de la vida económica y social, fundamentalmente productores, agricultores, transportistas, trabajadores, industriales, comerciantes, artesanos, profesiones liberales y de interés general".

El procedimiento para elegir a los consejeros está determinado, en su principio, por los artículos 195 del Tratado de la C. E. E. y 167 del de la C. E. E. A.; hecha la nominación de miembros del Comité, cada Estado envía al Consejo una lista incluyendo un número de - candidatos doble a los puestos a cubrir.

Los Tratados dejan entera libertad a los Estados miembros para escoger sus candidatos, pero, asegurando la representación adecuada tanto a los trabajadores como a los empresarios. Zellentin (1), subraya que no se establece si esta "representación adecuada" concierne a la composición en su conjunto del C. E. S. o, exclusivamente, a cada representación nacional.

Nosotros opinamos, con Fischer (2) que la única interpretación posible al término "representación adecuada", es sobre el marco comunitario y del C. E. S. en conjunto, toda vez que el número limitado de puestos -sobre todo para los pequeños países- no permiten obtener una representación suficiente de todos los intereses económicos y sociales nacionales.

Los miembros del C. E. S. opinan, en reciente encuesta efectuada al respecto (3) que los criterios de selección de candidatos vienen dados, fundamentalmente, por las "relaciones políticas" de ese candidato, así como a su "situación política interna" (4), seguidamente, y por orden decreciente en importancia, figuran: la competencia a nivel europeo, la representatividad, el ejercicio de ciertas funciones preci-

(1) Gerda Zellentin. - Der Wirtschafts und Sozialauss der EWG und Euratom; Sythoff, Leiden, 1962. - pág. 33

(2) Fr. Fischer, Die Institutionalisierte Vertretung der Verbände in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft; universität zu Kiel, -- 1965, pág. 93

(3) Le Comité Economique et Social, Institut d'etudes européennes; -- Bruxelles, 1972. - pág. 60

(4) Tal es el caso de Italia con la C. G. I. L.

sas para el país (1), la competencia a nivel nacional y, por último, su disponibilidad.

4.2.2. - Representatividad real de los miembros del C. E. S.

De hecho, y aún cuando numerosas categorías de la vida económica y social están representadas en el Comité, no puede llegar a afirmarse que el C. E. S. sea total y absolutamente representativo, tal y como está previsto en los respectivos Tratados. La representatividad de este órgano se vería incrementada mediante la asignación de nuevos puestos a los sectores económicos no representados actualmente (2). Si el número limitado de miembros del Comité no permite aportar una fácil solución a este problema, la competencia polivalente de numerosos consejeros remedia en parte esta situación.

Gracias a una interpretación amplia de la noción de representación de las diferentes categorías de la vida económica y social, ciertos Estados miembros han enviado al Comité funcionarios estatales, - los cuales gozan de una representación más importante con respecto a otras categorías (3).

Los representantes del movimiento sindical estiman que la -- C. E. S., debería ser reorganizada sobre una base tripartita, siguiendo el ejemplo del Comité Consultivo de la C. E. C. A. (un tercio de empleados, un tercio de obreros y un tercio de "intereses diversos").

4.2.3. - Representatividad de las fuerzas sindicales.

Los representantes de los trabajadores en el seno del C. E. S., con la sola excepción del delegado italiano de la C. I. S. N. A. L., pertenecen a las tres grandes confederaciones sindicales internacionales: la C. E. S. L., la OE-CMT y la FSM.

(1) En los Países Bajos, el hecho de ser presidente del Consejo Social y Económico (Sociaal-Economische Raad), permite ser inscrito de oficio en la lista de candidaturas.

(2) La industria petrolífera, por ejemplo, no posee ningún representante en el Comité.

(3) Gerda Zellentin, Der Wirtschafts und Sozialansschuss der EWG -- und Euratom; Sythoff, Leiden, 1962, - pág. 87. En lo que concierne a la primera nominación trece miembros del Comité debía ser considerados como funcionarios estatales. Los representantes de las industrias nacionalizadas de Italia y Francia estaban incluidos en este número. Para las renovaciones, consultar el "Annuaire de CES, 1963, 1968 y 1972"

A) La Confederación Europea de Sindicatos Libres

El periodo de confusión que siguió inmediatamente a la guerra, dió paso, de forma aún confusa, a una conciencia sindical europea. La situación creada por la institución de una autoridad internacional en el Ruhr aceleró la Conferencia Sindical Internacional que se reuniría en Düsseldorf en el año 1950.

Tras la firma del Tratado de París instituyendo la C. E. C. A., en 1951, los sindicatos de tendencia socialista y la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL), crearon un organismo de coordinación, el llamado de los 21, que se transformaría en 1958 en el Comité Intersindical CISL de la CECA.

Una operación análoga se había verificado en el seno del Mercado Común, al objeto de permitir a la Fédération générale du travail de Bélgica (FGTB-Belgique), a la Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB-Alemana), a la Unione Italiana del Lavoro (UIL-Italia), y a la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL-Italia), la Confédération générale du Travail-Force ouvrière (CGT-FO-Francia), la Confédération générale du Travail (CGT-Luxemburgo) y a la Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV-Países Bajos), de organizarse sobre el plano europeo al objeto de colaborar en la construcción europea.

Estas siete confederaciones sindicales se reunieron en la ciudad de Düsseldorf del 16 al 17 de enero de 1958, en asamblea constitutiva del Secretariado Sindical Europeo que hoy es la Confederación Europea de Sindicatos Libres (1).

Con respecto a la Organización Europea de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, transformada en 1968 en la Confederación Mundial del Trabajo, sus orígenes se remontan a 1958, fe-

(1) Ver: la Confédération européenne des Syndicats libres dans la Communauté; Communautés européennes, Documentation européenne série syndicale et ouvrière, 1970. - Asimismo, consultar: Jean Degraeve, La représentation des intérêts professionnels au sein des Communautés européennes; Mémoires ronéotypes; Louvain, junio 1963, y asimismo: Jean Meynaud-Dusan Sidjanski; les groupes de pression dans la communauté européenne (1958-1968); Thèses et travaux politiques. - Institut d'études européennes; Editions de l'Institut de Sociologie, Bruselas, pág. 255 ss.

cha en la cual diferentes confederaciones deciden instaurar un secre
tariado común: la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique -
(CSC-Bélgica), la Confédération française des travailleurs chrétiens,
transformada más tarde en Confédération française démocratique du
travail (CFDT-Francia), la Nederlands Katholiek Vakverbond (NKV--
Países Bajos), la Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland - -
(CNV-Países Bajos), la Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland
(CGB-Alemania), la Letzeburger Chröschtlecher Gewerkschaftsbond
(LCGB-Luxemburgo) y la Associazioni Christiane Lavoratori Italiani
(ACLI-Italia).

La OE-CMT agrupa asimismo las centrales sindicales cristia
nas de Suiza (CNG y SVEA), de Austria (OGB) y de Malta (CMTU).

La Confédération du Travail (CGT-Francia) y la Confederazio
ne generale italiana del Lavoro (CGIL-Italia), afiliadas en el plano in
ternacional a la Federación Sindical Mundial (FSM) de tendencia comu
nista, tras largos años de mostrar su disconformidad con las ideas in
tegradoras europeas (1), finalmente han pedido su entrada, en 1966, la
CGIL y, en 1970, la CGT (2). En realidad, las dos Confederaciones -
(CGT y CGIL) han considerado desde su origen a las Comunidades eu-
ropeas como una asociación de capitalistas, base económica de la - -
OTAN, amenaza contra el campo socialista ... etc. (3).

4.2.4. - Representatividad de las organizaciones patrona les

Fundada en París el 19 de noviembre de 1952 bajo el nombre -
de Unión de industrias de los seis países de la Comunidad Europea, la
UNICE agrupa hoy en día las organizaciones patronales de la industria,
al objeto de favorecer la elaboración de una política industrial y la co-
laboración al más alto nivel con las instituciones comunitarias.

-
- (1) La FSM afirma que estos dos sindicatos habían reclamado su parti-
cipación en los organismos de representación de los trabajadores en
el seno de la CEEA y de la CEE, pero que estos dos órganos, entera-
mente dominados por los monopolios, se habían opuesto rotundamen-
te.
- (2) L'Organisation Européenne de la CMT; Communautés européennes; Do-
cumentation européenne, série syndicale et ouvrière, 1970, pág. 273
- (3) Ver: IV Congreso Sindical Mundial en Leipzig (octubre 1957). Discu-
rso de Louis Saillant, secretario general de la FSM, en La presse syn-
dicale; Bulletin international de la presse syndicale et ouvrière, publi-
cado por la FSM, núm. 13, 1-julio-1962, pág. 5; V Congreso Sindical -
Mundial en Moscú, en diciembre 1961 en Presse syndicale, op. cit. pág. 5

En relación con el Consejo de federaciones industriales de Europa, creado en 1949 dentro del marco de la OECE, la UNICE está encargada del examen y supervisión del desarrollo industrial y tecnológico europeo, así como los problemas planteados a las federaciones industriales de los países miembros del C. E. E.

Agrupar a la Bundesverband der Deutscher Industrie y la Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände, la Fédération des industries belges (FIB), el Conseil national du patronat français (CNPFF), la Federatie van de Katholieke en Protestant-Christelijke Werkgevers Verbonden y el Verbond van Nederlands Ondernemingen, la Fédération des industriels luxembourgeois y la Confederazione generale dell'industria italiana (Cofindustria); la UNICE, en su sede de Bruselas agrupa a estas organizaciones con una secretaría general y un comité de delegados permanente (1).

4.3. - Estructura Interna del Comité Económico y Social

Los artículos 197 del Tratado del CEE y 169 del de la CEEA, no señalan, sino vagamente, la estructura del CES.

De hecho, la organización interna del CES es definida por su reglamento de régimen interno, el cual es elaborado por el Comité - con la aprobación del Consejo de Ministros de las Comunidades (2).

La estructura del CES descansa sobre cinco órganos fundamentales: el bureau, las secciones especializadas, los sub-comités, la asamblea plenaria y el secretariado general.

4.3.1.- El Bureau, el Presidente y los Vice-Presidentes.

Las modalidades de composición, elección y funcionamiento - del bureau del CES vienen recogidas taxativamente en los artículos 3 al 9 del reglamento de régimen interno.

En virtud del artículo 5, los quince miembros del bureau son elegidos por dos años, por y entre los miembros del Comité. El pre-

(1) Jean Meynaud y Dusan Sidjanski; op. cit. pág. 41

(2) Jean Meynaud . - Op. cit. pág. 225 ss.

sidente resulta elegido por los representantes de cada uno de los tres grupos; con respecto a los vice-presidentes son elegidos por los - - miembros representantes de la parte económica y social. Su regulación aparece en los artículos 196 del Tratado de la CEE y 168 del de la CEEA, así como en el 6 del reglamento; las elecciones de presidente y vice-presidentes tienen un procedimiento muy semejante.

La tendencia del Comité por intentar soslayar cualquier preferencia sobre un determinado país miembro, hace que, en la búsqueda de un equilibrio entre las nacionalidades, sea llevado con enorme cautela. Asimismo, la estricta paridad de representación de los tres grupos se lleva escrupulosamente.

Para dar una idea más exacta y concreta de lo anterior, reseñamos la lista de presidentes sucesivos del CES, desde 1958:

R. de Staercke, grupo I, belga
L. Rosenberg, grupo II, alemán
E. Roche, grupo III, francés
P. Giustiniani, grupo I, italiano
L. Major, grupo II, belga
M. Berns, grupo III, luxemburgués
M. Kuipers, grupo I, holandés.

El Bureau tiene, como misión primordial, la de asistir al presidente en la organización de los trabajos y la dirección de servicios - del Comité, y, específicamente:

- preparar las sesiones (reglamento de régimen interno, artículo 21 y 36)
- preparar el orden del día (artículo 37)
- organizar los debates (artículo 39)
- determinar las competencias de las secciones especializadas, estableciendo las cuestiones a tratar y decidir la creación de sub-comités (artículo 22)
- determinar la organización de la secretaría (artículo 56)
- establecer el estado provisional de gastos del Comité (artículo 59).

4.3.2. - Las secciones especializadas.

Su existencia resulta lógica, toda vez que son microorganismos que, gracias a su agilidad, pueden estudiar con mayor rapidez cuestiones que no requieren "prima facie", al Comité en pleno.

La explicación, además en lo que concierne al CES es doble: la creación de secciones especializadas resultaba imprescindible, de una parte, el número relativamente elevado de consejeros, y de otra, la diversidad y complejidad de materias sobre las cuales el Comité está obligado a pronunciarse taxativamente (1).

Los Tratados y el reglamento de régimen interno del CES, reconocen la importancia de estas secciones especializadas y las consagran diversas disposiciones. Más explícito que el artículo 169 del Tratado de la CEEA que se limita a contemplar la posibilidad de su existencia; el artículo 147 del Tratado de la CEE dispone que el Comité deberá de crear secciones especializadas para los principales campos - objeto de estudio por parte del CES, y, principalmente, para las cuestiones agrícolas y de transportes.

Estas disposiciones son complementadas por el párrafo 2º del artículo 5 de la convención relativa a ciertas instituciones comunes a las Comunidades Europeas, que impone la creación de sección especializada para el estudio de cuestiones relativas al Tratado instituyendo la CEEA.

En aplicación de esta normativa, el CES ha sido dotado de ocho secciones especializadas, organizadas conforme a los artículos 10 al 16 de su reglamento interno:

- sección especializada para la agricultura
- sección especializada para los transportes
- sección especializada para los problemas energéticos
- sección especializada para los problemas nucleares (2)

(1) R. Monaco, A. Trabucchi, R. Quadri; Trattato Istitutivo della Communita Economica Europea; pág. 1.461.

(2) La sección especializada para los problemas nucleares fue creada tras la fusión de ejecutivos y en la perspectiva de la fusión comunitaria; engloba las actividades de dos antiguas secciones especializadas, consagradas a las actividades del Euratom: la sección especializada nuclear para los problemas económicos, y la sección especializada nuclear para los problemas sociales, sanitarios y de investigación.

- sección especializada para el desarrollo de ultramar
- sección especializada para las actividades no salariales y de ser
vicios
- sección especializada para las cuestiones económicas
- sección especializada para las cuestiones sociales

Las ocho secciones especializadas cuentan, asimismo, con un bureau compuesto de cinco miembros, más un presidente; su principal nota característica es el equilibrio entre las nacionalidades y las categorías económicas y sociales; los miembros del Comité pueden par
ticipar en las reuniones de una o de todas, en base a sus competen-
cias técnicas particulares.

4.3.3. - Los Sub-Comités

Los sub-comités son el segundo órgano previsto en los Tratados de Roma como existente en el seno del Comité Económico y Social. La diferencia fundamental entre estos y las secciones especiali
zadas radica en que aquellos tienen una existencia en base a la even-
tualidad de su función según los casos, mientras las secciones son --
exigidas de forma reglamentaria (1).

La iniciativa de creación de estos sub"comités, reside en el bureau del CES. El sub-comité elige su bureau y su propio presidente.

Examinemos, a título meramente ilustrativo la actividad de -
uno de estos sub-comités, el denominado "peticiones de adhesión".

Creado por el bureau del Comité, al objeto de preparar un ra
pport de información sobre los dictámenes de la Comisión al Consejo
a propósito de las peticiones de adhesión del Reino Unido, Dinamarca
y Noruega; el sub-comité "Peticiones de adhesión", compuesto de
36 miembros, repartidos por igual entre los tres grupos, eligió en el
curso de la reunión tenida a finales de 1969 su presidente, J.D.Kni--
pers (Holanda-empleador) y designó a G. Ventejol (Francia-trabaja--
dor), como coordinador y Dhrendorf (Alemania-intereses diversos) -
como sub-coordinador.

(1) Artículo 197 del Tratado de la CEE, párrafo 1º: "El Comité "comprende" secciones especializadas; párrafo 4º: "Pueden ser crea--
dos sub-comités"

En la sesión plenaria celebrada por el Comité los días 22 y 23 de abril de 1970, se decidió, por unanimidad, dotar al CES de los siguientes sub-comités:

- sub-comité de productos farmacéuticos
- sub-comité de mercados públicos de trabajo
- sub-comité de coyuntura (1)
- sub-comité de política social en la agricultura
- sub-comité de financiación de la política agrícola comunitaria.
- sub-comité de política económica a medio plazo (2)
- sub-comité de programa de acción (3)
- sub-comité de eliminación de dificultades técnicas de cambio
- sub-comité de iniciativa 1.964 (4)
- sub-comité de precios comunes en la agricultura
- sub-comité de tasas arancelarias
- sub-comité de agricultura 1.980
- sub-comité de consultas generales (5)
- sub-comité de peticiones de adhesión
- sub-comité de recursos propios
- sub-comité de T. V. A.
- sub-comité de unidad de cuentas

4.3.4. - La Asamblea Plenaria

El Comité se reúne en Asamblea Plenaria, en principio, en la última semana de cada mes.

Cada sesión es preparada por el presidente asistido del bureau;

- (1) El sub-comité de "coyuntura", fue encargado de eleborar un proyecto sobre la situación coyuntural en el seno de la Comunidad, fundamentalmente sobre la base de las declaraciones hechas anualmente sobre el particular por la Comisión y el Parlamento Europeos.
- (2) Constituido el 26 de mayo de 1965, el sub-comité de "política económica a medio plazo" ha tomado desde esa fecha una relevancia tal que, hoy, figura en la lista de secciones especializadas (Cfr. Documento del CES 330/70)
- (3) El sub-comité "programa de acción", fue encargado del estudio del "Memorándum de la Comisión sobre el programa de acción de la Comunidad durante la segunda etapa".
- (4) El documento "Iniciativa 64", preconizaba una aceleración en el desarme aduanero. La Comisión pidió el 30 de octubre del 1964 al Comité Económico y Social un dictamen al respecto.
- (5) El 1º de julio de 1968, la Comisión pidió al CES "un vasto examen de la situación comunitaria en su conjunto", creándose, al efecto, este sub-comité

cada una de estas preparaciones implica establecer el orden del día, que deberá ser comunicado en un plazo no inferior a quince días antes de la apertura de la sesión, a cada miembro del Comité, del Consejo y de la Comisión.

El quórum preciso para que el Comité pueda reunirse en sesión, está establecido en la mitad de sus miembros (es decir, al menos cincuenta y un consejeros) presentes o representados.

Los debates en asamblea plenaria, salvo disposición en contrario, no son públicos. Los miembros del Consejo y de la Comisión pueden asistir a las distintas reuniones del Comité y de sus órganos, tomando la palabra por propia iniciativa.

4.3.5. - La Secretaría

La administración del Comité está confiada a un secretariado autónomo, bajo la dirección del Secretariado General (1), que ejerce sus funciones bajo la autoridad del bureau.

El Secretario General y el personal de dirección de Secretaría, son nombrados por el Consejo, bajo propuesta del bureau del Comité y, de acuerdo con la Comisión. Los demás integrantes del personal administrativo son nombrados por el Secretariado General, o bien, por el presidente a propuesta del Secretario General.

El Secretariado está dividido en cuatro servicios: el gabinete del secretario general, el departamento de administración y los otros dos servicios cuentan con ocho secciones especializadas y sus correspondientes sub-comités.

La función primordial de la Secretaría radica en hacer posible una estrecha colaboración y una máxima eficacia en las tareas de los consejeros; así como: organizar reuniones, preparar las cuentas y los órdenes del día de diversas reuniones, elaborar notas de información y síntesis de correspondencia, conservación de archivos...etc.

(1) De 1958 a 1971, la función de Secretario General estuvo ejercida por Jacques Genton.

Al lado de estas funciones técnicas, el secretariado y, sobre todo, la figura de su Secretario General está encargado de establecer - una relación permanente como nexo de unión entre el presidente y el - bureau; entre la Comisión y el Consejo; entre los distintos presidentes de las diversas secciones especializadas.

4.4. -Funcionamiento del Comité Económico y Social

4.4.1.-Petición de consultas por el Consejo y la Comisión.

De 1958 a 1969, trescientas veinticuatro peticiones de dicta- - men han sido resultas por el CES; el Consejo ha efectuado 267, de las cuales 162 a título obligatorio y 105 de manera voluntaria; la Comisión, por su parte, ha recabado 57 dictámenes del CES, de los cuales 42 fueron voluntarios y 15 obligatorios.

Año	<u>Obligatorias</u>		<u>Facultativas</u>		Total de dictámenes
	Consejo	Comisión	Consejo	Comisión	
1958	1	1	0	0	2
1959	2	3	0	2	7
1960	3	2	1	1	7
1961	3	3	2	4	12
1962	18	0	2	4	24
1963	13	1	5	1	20
1964	16	0	11	11	38
1965	16	2	8	4	30
1966	22	3	12	3	40
1967	15	0	13	4	32
1968	23	0	35	5	63
1969	30	0	16	3	49
TOTAL...	162	15	105	42	324

=====

Fuente: N. Bernard, C. Laval y A. Nys. - Theses et Travaux Politi- - ques. Institut d'etudes europeennes. - Editions de l'Université de Bruxe- lles; 1972, pág. 119

El reglamento de régimen interior determina las modalidades de funcionamiento del Comité. En el momento en que el presidente - del CES (1) recibe, ya sea de la Comisión o del Consejo, una petición de dictamen, se pone de acuerdo con el bureau del Comité y, conforme a lo establecido en el artículo 22 del reglamento, designan la sección especializada competente para elaborar el rapport.

En dos casos muy concretos puede el presidente designar directamente la sección especializada competente:

- Cuando la petición de dictamen provenga de la Comisión o del Consejo, y vaya dirigida de forma inequívoca a la competencia de una sección especializada.

- Cuando deba aplicarse el procedimiento de urgencia previsto en el artículo 46 del reglamento de régimen interno.

El Presidente del Comité raramente hace uso de estas dos posibilidades, siendo la regla general la de ponerse de acuerdo con el bureau.

En ciertos casos, y, en razón a la complejidad de la materia objeto de consulta, el Presidente puede, de acuerdo con el bureau, invitar a varias secciones a pronunciarse sobre la materia.

4.4.2. - Preparación de los Dictámenes

El artículo 198 párrafo 2º, del Tratado de la CEE, establece que si el Consejo o la Comisión lo estima necesario, puede pedir que el dictamen sea evacuado en el plazo de diez días desde que se pidió oficialmente al Presidente del CES.

Evidentemente este plazo es exageradamente escaso, toda vez que el término medio que se tarda en acopiar todos los datos e informes para proceder al dictamen de un caso es de cuatro meses y medio. En la práctica en consecuencia, no obra el plazo del artículo 198 (2).

(1) En general, el Presidente del Comité es advertido oficiosamente, ya sea por el Presidente del Consejo o de la Comisión, que se le pedirá oficialmente dictamen sobre un problema preciso y en un determinado momento.

(2) Cfr. Ludwig Rosenberg; Activité et importance du CES; Bulletin de la CES, 3-1961. - pág. 5

La sección especializada escogida por el bureau del Comité, es convocada por su presidente, al objeto de establecer el rapport - sobre la materia objeto de consulta. Asimismo se nombra un coordi- nador y un ayudante, cuya misión es enlazar las diversas facetas de trabajo. Para comenzar a estudiar el problema, la sección especia- lizada puede constituir, en su propio seno, un grupo de trabajo o de estudio que designa el presidente, en este caso, el bureau de la sec- ción es ayudado por la secretaría del CES que, a título orientativo, - facilita a aquel aquellos expertos que, por su vinculación y conoci- miento de la materia objeto de análisis, pueden ayudar más positiva- mente.

Una vez que el presidente de la sección especializada, que ha constituido el grupo de trabajo recibe el dossier elaborado por este - último, reúne a la sección al objeto de examinar la consulta. Si la - sección especializada estimara conveniente recurrir a un suplemen- to de información, el presidente de la sección lo comunicará al pre- sidente del Comité, el cual informará al presidente de la institución - interesada, de acuerdo con lo establecido por el artículo 29 del re- glamento de régimen interno.

Seguidamente la sección pasa a votar a mano alzada por el vo- to nominal o el escrutinio secreto. El artículo 45 del reglamento es- tablece que las deliberaciones precisan la mayoría absoluta de los -- sufragios válidamente expresados.

El dictamen de la sección es entonces presentado ante la - - Asamblea Plenaria, conforme al artículo 31 del reglamento.

El Comité en Asamblea Plenaria -que se reúne en el curso - de los siete últimos días de cada mes- y, tomando como base de dis- cusión y estudio los trabajos de la sección especializada, procede al análisis de la cuestión. El presidente de la sección expone ante la - - Asamblea los problemas que han surgido y la decisión adoptada por - su sección; tras una discusión general en la que pueden tomar la pala- bra todos los miembros del Comité y, una vez que las enmiendas pre- sentadas han sido rechazadas o admitidas en su caso, la Asamblea to

ma su acuerdo.

El dictamen adoptado comprende, conforme al artículo 43 del reglamento, las bases jurídicas, el procedimiento seguido para su elaboración, una exposición de motivos, la opinión del Comité sobre el problema y las observaciones y sugerencias emanadas en su estudio.

Aún cuando en la práctica la gran mayoría de los dictámenes y resoluciones son aprobados por unanimidad o una gran mayoría, en otros casos las opiniones y abstenciones las protagonizan grupos profesionales o nacionales (1).

Los consejeros, como ya hemos afirmado, están repartidos en tres categorías: grupo I (empleadores), grupo II (trabajadores) y grupo III (actividades no encuadradas en los grupos I y II). A veces, ciertas consultas provocan un enfrentamiento entre los grupos I y II. Este antagonismo es resultado de la defensa a ultranza de los intereses de una categoría bien determinada, sobre todo en las parcelas agrícola y social.

4.5. - Las relaciones del CES con las demás Instituciones de la Comunidad.

4.5.1. - Relaciones del CES con la Comisión.

Es preciso aludir, en primer término que la Comisión, ha sido el órgano que más firmemente ha contribuido a dar auténtico carácter y representación al CES (2).

La naturaleza de los trabajos que incumben al CES hace que -- mantenga contactos cotidianos con el ejecutivo. Un diálogo permanente está establecido hoy en día entre el Comité y la Comisión, toda vez que los miembros de esta institución y funcionarios en general, han usado de la facultad -artículo 53- que establece el reglamento de régimen interno del CES, para asistir y participar activamente en las diversas reuniones del Comité.

(1) Op. cit. J. Meynaud, D. Sidjanski; pág. 596.

(2) R. Lemaigren. - L'Europe au Berceau, souvenirs d'un technocrate. París. - Plon. - 1964, pág. 73-74.

Este clima de entendimiento y colaboración mutua, se ha acentuado a partir de la crisis del 30 de junio de 1965, de tal forma que, desde entonces, el presidente y miembros del bureau del Comité son invitados a representar al CES en las conferencias organizadas por la Comisión.

De otra parte, algunos miembros del Comité participan, a título personal o en calidad de delegados de sus organizaciones, en numeros trabajos de los comités consultivos creados por el ejecutivo comunitario, y colaborando en la elaboración de proyectos que son remitidos posteriormente al CES, para su promulgación (1).

Los dictámenes voluntarios del Comité a petición de la Comisión, representan una parte importante de las actividades del CES, - puesto que permiten a este último conocer la coyuntura económica de la Comunidad y el conjunto de materias conexas a esta actividad, entre las cuales el ámbito social es fundamental (2).

Al objeto de permitir al Comité continuar participando en los - trabajos de la Comisión que caen dentro del ámbito de estudio y conocimiento del CES, la Comisión ha creado un procedimiento de "rapports" de información, que se recogen en el artículo 24 del reglamento de regimen interno del CES: "cuando el Consejo o la Comisión presente al Comité, para información, un problema de particular interés, el Presidente, de acuerdo con el Bureau, puede encargar a una sección especializada de confeccionar un "rapport" de información para los - - miembros del Comité".

Entre 1961 y 1964, periodo durante el cual fueron elaborados - doce "rapport" informativos, el reglamento interno del Comité no había sido aún modificado. Asimismo, y tomando como base el artículo 18, párrafo 2º del primer reglamento, que estipulaba que el Comité - sería convocado por su Presidente, después del comunicado del Bureau, al objeto de proseguir el examen de aquellas cuestiones ya estudiadas por uno de los consejos o de las Comisiones.

(1) Ver artículo 83 del Tratado de la CEE.

(2) Cfr. Simón, M. - Memoria de Licencia presentada a la Facultad de Derecho de Lille, pág. 49

El Comité debe ser consultado preceptivamente, según especifica el artículo 43, párrafo 2º del Tratado de la CEE sobre los proyectos de modificaciones de la Comisión que afecten a la política agrícola comunitaria.

4.5.2. - Relaciones del CES con el Consejo.

El consejo nombra los miembros del CES, aún cuando ya hemos analizado que tal nominación es meramente formal. Aprueba así mismo el reglamento de régimen interno del Comité, así como todas aquellas modificaciones que en él se vayan introduciendo, por último, fiscaliza el estado de cuentas del Comité (1).

Los miembros del Consejo pueden asistir -como ya indicamos-, y tomar la palabra en las reuniones del Comité y de sus órganos. Los funcionarios del Consejo, previa autorización, pueden igualmente participar en las reuniones del Comité y de sus órganos, así como responder -previa invitación del Presidente-, a cuestiones de su competencia (2).

En realidad, las relaciones existentes entre el CES y el Consejo son bastante menos constantes, que las que ligan al CES con la Comisión, aún cuando la petición de estudios y dictámenes de índole facultativa, manifiesta toda la importancia que otorga a las relaciones -el Consejo (3).

4.5.3. - Relaciones del CES con el Parlamento Europeo.

Contrariamente a lo que sucede en la gran mayoría de los países, el CES no es el órgano consultivo para el Parlamento Europeo. Pero, si en un día, se le dota de poderes legislativos, la posibilidad de consultar al Comité le será, sin ningún género de dudas, atribuido.

Después de la puesta en práctica de la Comunidad, el Parlamento Europeo y el CES no han cesado de intercambiarse informes sobre sus trabajos respectivos, aún cuando tal situación haya sido cri

(1) Cfr. artículo 59 del Reglamento de Régimen Interno del CES

(2) Artículo 53 del Reglamento de Régimen Interno del CES

(3) De 1958 a 1969, se pidieron 105 dictámenes facultativos por el Consejo al CES, mientras que la Comisión sólo demandó 42.

ticada tanto por la Comisión como por el Consejo.

En la práctica, se obvia tal problema al comunicar, a título - privado, un miembro del CES los trabajos y documentación realizada, a sus amigos parlamentarios; la práctica comunitaria aporta así algunas correcciones al rigor de los Tratados (1).

Las consultas hechas tanto a Estrasburgo como a Bruselas, - tienen, en la gran mayoría de los casos, un objeto idéntico, motivo - por el cual, el Parlamento conoce las resoluciones de índole tanto económico como social sin distinción (2).

La situación especial de que goza el Parlamento, que se compara al modelo constitucional comunmente admitido, ha conducido a - ciertos observadores a ver en el Comité Económico y Social y en el - Parlamento Europeo, organismos susceptibles de concurrencia. Así, se comparan sus respectivas influencias sobre la formación de la política europea y se afirma que la Comisión habría otorgado al Comité una posición privilegiada, dándole el carácter de Parlamento Económico (3).

(1) De igual forma el CES no está autorizado a mantener relaciones oficiales con el Comité consultivo de la CECA. Sin embargo, y, extra oficialmente, existe una coordinación en materias de políticas energéticas.

(2) Cfr. P. E. Documento sesión 1962-1963, núm. 107 del 16 de noviembre de 1963; pág. 3

(3) Documentos sesión 1963-1964, del 14 de junio de 1963, docm. núm. 31; Rapport hecho en nombre de la Comisión política sobre las competencias y poderes del Parlamento Europeo, por Hans Furler, pág. 14, - núm. 64

CAPITULO TERCERO

**A) ASPECTOS SOCIOPOLITICOS DEL MERCADO
COMUN EUROPEO**

**B) ASPECTOS SOCIOLABORALES DEL MERCADO
COMUN EUROPEO**

II A) ASPECTOS SOCIALES DEL MERCADO COMUN EUROPEO

1. - Política Social Europea

La armonización "hacia arriba" de **las** condiciones de vida y de trabajo constituye un principio fundamental del Tratado de la CEE.

Durante el periodo 1958-71, el promedio renta "per cápita" - de los ciudadanos de los "Seis" aumentó **más** del doble; el empleo ha pasado de 69'5 millones a 75'6 millones, **mientras** que el desempleo ha disminuído de 2'5 a 2'1 millones (1).

Una de las preocupaciones clave de **la** Comunidad ha consistido en facilitar la movilidad geográfica de **los** trabajadores. Un Convenio de Seguridad Social para los trabajadores migrantes permite a todos los trabajadores de los "Seis" **conservar** la totalidad de sus - derechos y la continuidad de sus contribuciones a la Seguridad Social, sea cual fuere el país de la Comunidad al **que** se trasladen.

La libre circulación de la mano de **obra** en el seno de la Comunidad constituye una parte básica del plan **de** integración establecido - en el Tratado de Roma, habiéndose completado el mes de julio de 1968, con una antelación de 18 meses sobre la **fecha** prevista. Los Estados miembros ya no pueden establecer discriminación alguna contra un - súbdito de la Comunidad concediendo preferencia en el empleo o la colocación de sus naturales. Los trabajadores tienen derecho a ocupar un empleo retribuído en cualquier Estado **miembro**. El trabajador de la Comunidad ya no necesita permiso de **trabajo**, por más que siga - precisando un permiso de residencia expedido por cinco años y renovable automáticamente. Tal permiso solo **se** puede denegar por razones de orden público, seguridad o sanidad.

Los trabajadores de la Comunidad disfrutan en la actualidad de igualdad de trato en todas las situaciones: **paro** forzoso, seguridad social, derecho de reunirse con los miembros de su familia, a poseer y

(1) Quatrième Rapport Général sur l'activité des Communautés, 1970. (Bruxelles-Luxembourg, 1971).

a alquilar una casa, a ser elegido para formar parte de los organismos representativos de los trabajadores en el lugar del empleo, etc.(1)

La Comisión Europea ha venido ocupándose de la prosecución de una actividad política de empleo. En las industrias del carbón y - del acero, la antigua Alta Autoridad de la C. E. C. A. tomó numerosas medidas que la Comisión continúa aplicando en la actualidad.

Dicha Alta Autoridad, llevó a cabo una activa y acertada política social, con la aprobación y el apoyo de las organizaciones sindicales obreras y que ha servido de modelo para aplicarla a otras industrias de la Comunidad.

Como consecuencia de una conferencia tripartita celebrada entre la comunidad, los sindicatos obreros y las organizaciones patronales, se acordó en junio de 1970 la creación de un Comité Permanente del Empleo, y en noviembre del mismo año, los "Seis" decidieron proceder a la armonización de las políticas de seguridad social; preparar un presupuesto social comunitario; proseguir los estudios de - los factores que inciden en el empleo y establecer una mayor coordinación de la política social (2).

2. - Fondo Social Europeo

Con arreglo al Tratado de la C. E. E., el Fondo Social Europeo contribuye a asegurar el reempleo de los trabajadores que cambian de actividad, reembolsando a los Estados miembros hasta la mitad de -- sus gastos en formación profesional o reinstalación. A fines de 1971 - los reintegros del Fondo totalizaron más de 209 millones de dólares, a fectando a cerca de 1.500.000 trabajadores (3).

(1) Jacques-Jean Ribas, La politique sociale des Communautés Européennes. - París, 1969; pág. 221 ss.

(2) Cinquième Rapport Général sur l'activité des Communautés. - 1971 (Bruxelles-Luxembourg, 1972)

(3) Ver: Perspectiva cristiana sobre los problemas sociales del Mercado Común Europeo. - Centro de Estudios Sociales del Valle de los Caídos. - Madrid, 1973; pág. 58 y 122 ss. - También: Estudio sobre el Mercado Común Europeo, Departamento de Relaciones Exteriores de la O. Sindical Española. - Madrid, 1973; pág. 148. - -- W.J. Ganshof van der Meersch. - Organisations Européennes. - Si-rey. - París, 1966; pág. 191.

En el capítulo segundo del título tercero del Tratado de Roma, se establece el Fondo Social Europeo, con la finalidad de promover, - en el seno de la Comunidad Económica Europea, medidas encaminadas a facilitar el empleo y la movilidad geográfica y profesional de - los trabajadores. La administración de este Fondo Social corresponde a la Comisión.

En los artículos 123 a 127 del Tratado de Roma -Carta fundamental de Europa-, se plasman las dos ideas dominantes que informan su desenvolvimiento en las materias de carácter social:

La primera, asegurar un alto nivel de empleo, principio que es a la vez de política económica y de política social.

La segunda, la armonización de las legislaciones en materia social, a fin de realizar una mejora constante de las condiciones de vida y de trabajo.

Las disposiciones sociales del Tratado de Roma se encuentran muy dispersas en el cuerpo del Tratado. Así, los artículos 48 y 51 - consideran la libre circulación de los trabajadores como un fundamento de la Comunidad. Los artículos 100 y 101 tratan de la armonización de las legislaciones nacionales. Los artículos 193 y 198 se dedican al Comité Económico y Social. Bajo el título global de "La Política Social" figuran los artículos 117 a 128, refiriéndose en concreto, del - 123 al 128, al Fondo Social Europeo.

El aseguramiento de un cierto nivel de empleo dentro de la Comunidad, que como idea matriz señalábamos al principio, está basado en las tres siguientes medidas:

- a) La libre circulación de mano de obra
- b) La acción del Fondo Social Europeo
- c) La adopción de principios comunes de formación profesional

La competencia sobre el Fondo, el artículo 127 se la atribuye al Consejo de Ministros de la Comunidad en cuanto a su reglamentación. La administración corresponde a la Comisión, asistida por un Comité paritario compuesto de representantes de las organizaciones de los trabajadores, de los patronos y de los diferentes gobiernos. Al

Fondo se le puede asignar por el Consejo y en el momento oportuno funciones nuevas y distintas a las de su razón de creación.

Así, en la reunión del Consejo de Ministros celebrada en Bruselas a mediados de agosto de 1970, se estudió el tema de la reforma del Fondo Social, cuyo nuevo reglamento se propone. En esta línea el Fondo atenderá no sólo los fines actualmente propuestos, sino otros distintos a los que en este momento le competen, tratando de eliminar el subempleo crónico que puede afectar a una región o a un sector (1).

La Comunidad está procediendo a la elaboración de los principios rectores de una política regional común, y va a buscar el modo de vincular más estrechamente otras políticas comunes a las consideraciones regionales. La modernización de la agricultura y las actividades del Fondo Social reformado deberán basarse, en particular, en consideraciones regionales.

Pronto se utilizará el Fondo Social Europeo reformado para adelantarse a las repercusiones sociales previstas de la política en -- los otros sectores. La política social se inscribirá en el marco general de la política comunitaria. El Fondo Social y el Comité Permanente del Empleo contribuirán a la puesta en práctica de una política de mano de obra más efectiva. Se llevarán a cabo esfuerzos para concentrar las políticas de seguridad social y elaborar un presupuesto social anual de la Comunidad.

El reglamento núm. 9 de la Comunidad, de 25 de agosto de -- 1960, parcialmente modificado en fechas sucesivas por los reglamentos de 1963 y 1964, es la normativa de aplicación.

Las prestaciones del Fondo se preveen en estas tres direcciones:

- a) Para operaciones de reeducación profesional
- b) Para operaciones de rehabilitación
- c) Para los trabajadores afectados por una reconversión de la empresa.

(1) Op. cit. Perspectiva ... pág. 123. - Panorama Sindicalismo Europeo, vol. II. - y Estudio del Mercado Común... pág. 149

Estas operaciones del Fondo han de ser atendidas por conducto, o bien del Estado, o de un organismo de derecho público. Las peticiones de subvención deben efectuarse por los Estados miembros y atendidas sin exceder del 50% del coste total, debiendo los presupuestos nacionales responder del otro 50% restante (1).

Las contribuciones al Fondo por parte de los Estados miembros y, según una clave especial eran los siguientes % :

Alemania	32
Bélgica	8'8
Francia	32
Italia	20
Holanda	7
Luxemburgo	<u>0'2</u>
Total	100. -

El progreso tecnológico y los efectos de la mayor integración y competencia han acarreado considerables implicaciones de índole social, estimándose que un trabajador comunitario de cada diez, va a cambiar de empleo en el transcurso de la presente década de los setenta; dos millones de agricultores abandonarán la tierra antes de - 1980, engrosando así los contingentes del sector secundario muy principalmente.

En 1970, los "Seis" decidieron ampliar el ámbito de aplicación del Fondo Social Europeo, aumentando su presupuesto y dando mayor flexibilidad a sus normas, de manera que sea posible dar una nueva formación a los trabajadores afectados por la ejecución de las políti-cas comunitarias.

A continuación, reseñamos en el siguiente cuadro, la ponderación de los votos en la administración del presupuesto del Fondo So- cial, sin incluir a los nuevos miembros.

(1) Op. cit. Estudio del Mercado Común, pág. 148

Ponderación de los votos en la administración del presupuesto del
Fondo Social Europeo.

<u>Países</u>	<u>Ponderación</u>
Alemania	32
Bélgica	8
Francia	32
Italia	20
Luxemburgo	1
Países Bajos	7
	<hr/>
T o t a l	100
	=====

Fuente: "Traité Instituant la Communauté Economique Européenne"

III B) ASPECTOS SOCIO-LABORALES DEL MERCADO COMUN EUROPEO

1. - Introducción

No puede decirse en estos momentos de un modo absoluto que el Mercado Común Europeo tenga una política y una normativa socio-laboral unitariamente concretadas. De momento sólo podría hablarse con propiedad de un mosaico de realidades nacionales, con legislaciones similares, aunque todas ellas orientadas a respetar y asimilar - un conjunto de ideas-fuerza encaminadas de una forma claramente decidida hacia una "armonización", como paso obligado a una identificación total en la normativa, de acuerdo con los procesos políticos y económicos tendentes a la unidad.

Existen, no obstante, una serie de medidas y medios que actúan sobre esta pretensión de unidad, que accionan muy positivamente y con suficiente vigor como para abrigar en esta orientación fundadas esperanzas.

Como antecedentes a la normativa del Tratado de Roma y que en cierta medida han servido de inspiradores en el tratamiento de los temas sociales en el Tratado, conviene citar la Convención Europea de los Derechos del Hombre, la Carta Social Europea y el Código Europeo de Seguridad Social.

2. - Política de Empleo y del Mercado de Trabajo.

La libre circulación de la mano de obra figura en los artículos 48 y 49 del Tratado, en relación con los artículos 50 y 51 de la misma norma. La libre circulación de mano de obra que el artículo 48 asegura en el seno de la Comunidad, se ha desarrollado en tres etapas. La primera, por el reglamento número 15 de 1961; la segunda, por el reglamento número 38 de 1964 y la tercera y definitiva, por el reglamento 1.612 de 1968. Todo este desarrollo ha significado un proceso evolutivo de lo nacional a lo comunitario.

El estatuto preferencial para los trabajadores de la Comunidad incide necesariamente en los trabajadores emigrantes de terceros

países en las situaciones de aumento de paro. Según las estadísticas de las oficinas de la Comunidad, de 1970 a 1971, se pasó en el seno de los "Seis", de 1'7 millones a 2'1 millones de parados.

Al establecerse en 1968 la libre circulación de mano de obra en la Comunidad, tanto Francia como Alemania, Bélgica y los Países Bajos tenían en esos momentos regiones que conocían una seria penuria de mano de obra, mientras que en Italia, el paro era importante - (particularmente en el Sur). La experiencia ha demostrado que, a pesar de la apertura del mercado de trabajo en la C. E. E., los parados italianos no emigran en gran número hacia las partes septentrionales de la C. E. E. En Alemania y en Holanda la industria necesita un número de trabajadores extranjeros muy superior al de los parados italianos que desean emigrar a estos países. Numerosos españoles, turcos, marroquíes, etc., entran con expresa autorización a ocupar los empleos vacantes en la C. E. E. Sobre un total de casi 3'5 millones - de emigrantes en la C. E. E. (en 1970), 2'5 millones proceden de países no miembros. En el caso de los Países Bajos, de los 85.000 trabajadores extranjeros, sólo 10.000 son italianos.

La reducción de crecimiento económico en Alemania y el Benelux no ha influido decisivamente. En la República Federal Alemana el movimiento ascendente del paro se ha hecho más perceptible a comienzos de 1966. Se plantea en este contexto un problema importantísimo en el plano comunitario, es el de la aplicación de un trato idéntico a la mano de obra comunitaria y a los residentes nacionales en - caso de despido. El paro aumentó asimismo en el año 1967 tanto en - Bélgica como en Holanda, debido al importante incremento de la población activa. Este último factor es el que explica esencialmente el porqué el número de parados no ha disminuído en Francia, teniendo - incluso trazas de aumentar, a pesar de los sensibles progresos de la producción y del empleo. En Italia el índice de paro es en este año el más elevado de la Comunidad (1).

La población de la Comunidad pasó de 181.687.000 millones --

(1) André Gorz, Ernest Mandel y Pierre Naville. - L'integration européenne et le mouvement ouvrier. - Edit. Etudes et documentation. - París, 1964.

de personas el 1º de enero de 1965, a 183.569.000 en la misma fecha de 1966. Los incrementos se dispersan entre un mínimo de 0'8% en Bélgica y un máximo de 1'3% en Holanda. El aumento total de la población ha sido inferior al de 1964, el número de nacimientos disminuyó asimismo, aumentando ligeramente la mortandad. La población activa de la Comunidad pasó de 74.490.000 a 74.630.000 millones de personas. El volumen de los efectivos ocupados en la Comunidad disminuyó en un 0'1% (73.000 unidades), pero si se prescinde de Italia, el aumento es de 300.000 empleos (1).

El tipo de natalidad ha alcanzado nuevamente un valor inferior al de 1965 (18 nacimientos por cada 1.000 habitantes, contra 18'2 en 1965 y 18'8 en 1964). La mortalidad no varió prácticamente en 1965. El saldo migratorio de la Comunidad bajó considerablemente con respecto a 1965, lo cual puede deberse fundamentalmente a la inmigración relativamente escasa en Alemania. El volumen de los efectivos ocupados pasó de 73'2 millones en 1965 a 72'9 millones en 1966, regresión que se debe principalmente a la reducción de la actividad en el sector de la construcción y de la industria textil (2).

Las dificultades estructurales a las que se enfrentan la construcción naval, la industria textil y las industrias extractivas en estos últimos años, tuvieron en 1966 una inflexión más acusada. El mercado de empleo no permaneció insensible a la evolución coyuntural -- que tomó un giro desfavorable en la segunda mitad de 1966. El paro afectó a los sectores que ya tenían dificultades y, puesto que estos se sitúan la mayor parte de las veces en zonas industriales con estructura unilateral, el problema del desarrollo regional resulta acuciante. Las medidas adoptadas en parte por Alemania, Holanda y Francia para combatir el paro, revisten un carácter regionalista. La mano de obra ocupada en el sector servicio e industria fue del 39 y 44% respectivamente, el paro fue del 1'7% de la mano de obra asalariada para el conjunto de la Comunidad (1'4% en 1964). En 1965, el total de jornadas de trabajo perdidas a causa de conflictos de trabajo se elevó a 8 millones contra los 16 al 1964 (3).

(1) X Informe sobre la situación social en la CEE. 1967. -Bruselas, pág. 71

(2) Informe cit. pág. 93

(3) Informe cit. pág. 101

Los tipos de los salarios horarios convencionales de los obreros de la industria fueron elevados entre 1964 y 1965 de un 7 a un 8% en Bélgica y Alemania, de un 8 a un 9% en Holanda, y apenas en un 5% en Italia y Francia. Mientras que en Bélgica, Alemania y sobre todo en Holanda, los salarios convencionales de las mujeres fueron aumentados proporcionalmente más que los de los hombres, las estadísticas italianas muestran una evolución a la inversa.

En todos los Estados miembros, las ganancias efectivas han crecido más que los salarios convencionales. La comparación de los promedios anuales indica un aumento de las ganancias horarias brutas en término medio de los obreros de la industria aproximadamente de un 5% en Luxemburgo, un 6% en Francia y de un 9 a un 10% en los otros cuatro países.

Durante el período 1958-65, se manifestó una clara expansión económica en los países de la C. E. E. El producto bruto, en volumen, creció en un 44%. El incremento de la productividad-producto interior bruto por persona ocupada-, llegó al 6% por año en Italia, y, al 4'5% en Alemania y Francia, mientras que en Holanda y Bélgica, el tipo correspondiente fue de un 4% por año, con una clara tendencia a la aceleración en este último país (1).

En 1965, el consumo privado por habitante era de un 5'4% en Italia, de un 5% en Holanda, del 4'6% en Alemania, del 4% en Francia, y de un 3'8% en Bélgica. Esta mejora del nivel de vida es tanto más notable cuanto la población activa solo creció un 4% durante este período. Con respecto a la población total, cuya progresión rebasó el 10%, la población activa ha retrocedido, pasando del 43'3% en 1958 al 40'7% en 1965. Así es como se ha producido un desplazamiento en favor de los sectores de actividad con un nivel elevado de productividad la población activa ocupada en la agricultura disminuyó de 1958 a 1965 en un 22%, mientras que la ocupada en la industria aumentó en un 13% y la del sector de servicios aumentó asimismo en un 15%. Este desplazamiento ha sido una de las causas determinantes de la mejora en la productividad del conjunto de la economía.

(1) Datos referidos a estos años recogidos del X Informe sobre la situación social en la C. E. E. Agosto, 1967 Bruselas.

El número de parados pasó de -3'6% en 1958 a 1'7% en 1965. Teniendo en cuenta los factores ya enunciados, las rentas anuales netas de los obreros industriales de la Comunidad experimentaron un incremento medio real de un 40% en el período que estamos considerando. En Alemania es donde el aumento por asalariado ha sido más importante -más de un 50%- , fue del 25% en Italia y Luxemburgo, de un 30% en Bélgica y del 35% en Francia; en Holanda, las rentas de los obreros aumentó algo más del 40%. Debido a la subida ascendente del coste de la vida, el acercamiento del nivel de -- los salarios reales, ha sido menos sensible que el de los salarios nominales.

La duración del horario efectivo de trabajo ha sido reducido principalmente en tres países. En Alemania, la reducción fue primero de tres horas, y después de una hora más, de tal modo que la duración quedó en 44 horas en el año 1966. En Holanda se redujo en 2'5 horas, pasando a 46 horas a la semana. Italia registró hasta 1963 una evolución parecida, en 1965 se cifraba la duración de la -- jornada semanal en 42 horas.

En Alemania, la expansión de la demanda de empleo fue activa en 1966, siendo el número de parados en 1965 de 85.000, inferior al producido en 1964 (70.000). El porcentaje de paro era de un 0'4% con respecto a la población activa. En Holanda, el promedio anual -- de parados, que había sido de 30.200 en 1964 y de 34.800 en 1965, aumentó en 1966 a 37.400; situándose alrededor del 1% contra el 0'8 de 1964. En Luxemburgo, las perspectivas de evolución de la actividad industrial, particularmente la siderurgia, no dejaron entrever modificación sustancial en el mercado de empleo. La proporción de mano de obra extranjera, con respecto a la población activa asalariada, alcanzaba en 1966 un 30%. En Bélgica, el número de parados en 1965 -- era de 6.000, aumentando a 7.500 en 1966. En Francia aumentó en -- un 0'5 % el número de asalariados en 1966, mientras que Italia ofreció en el mismo año de 1966, al resto de los países de la Comunidad la cifra de 200.000 trabajadores (1).

(1) Datos recogidos del Informe sobre la situación social de la CEE, ya citado y de la Situación de la CEE y España, Consejo Nacional de Empresarios. - Organización Sindical, 1973.

En los informes de los años anteriores de la C. E. E., se ha tratado de poner en evidencia, a medida que aparecían con una nitidez siempre mayor, ciertas tendencias fundamentales que caracterizaban las relaciones de trabajo. Estas tendencias radicaban en la voluntad, afirmada cada vez más por los sindicatos de patronos y de trabajadores a nivel nacional, de participar en la elaboración de las orientaciones generales de la política económica y social. Las experiencias nacionales han tenido varias veces repercusiones en el marco comunitario, y, los sindicatos organizados a nivel europeo han sido su eco autorizado. Ha comenzado un diálogo entre organismos sociales a nivel comunitario, en el que los representantes de los patronos y de los trabajadores han afirmado la necesidad de proseguir la confrontación de sus respectivos puntos de vista.

La Cuarta Conferencia Europea de Sindicatos Cristianos, que se celebró en octubre de 1966 en Amsterdam, se centró en la orientación de las estructuras y de la acción del movimiento sindical en el marco europeo. En la resolución general adoptada al término de los trabajos, la Conferencia, tras haber deplorado los progresos insuficientes registrados en política social, reafirmó la conveniencia de proseguir la aplicación del programa de acción elaborado por la organización europea de la C. I. S. C., en 1965, la necesidad de una acción sindical europea, y, unidad de acción de los trabajadores europeos.

La Quinta Asamblea General de los Sindicatos Libres, celebrada en Roma, en noviembre de 1966, encargó al Comité Ejecutivo que determina las grandes líneas de una posición sindical común en materia económico-social a modo de primer paso hacia la elaboración de una Carta Sindical Europea. Al término de estos acuerdos de base, las organizaciones C. I. S. C. y la C. I. S. L. decidieron reforzar la cooperación entre ambas.

Otro elemento que se inscribe en la línea de una mayor toma de conciencia por parte de los sindicatos de trabajadores, de las necesidades impuestas por la realidad comunitaria, es la primera Conferencia Europea de los Sindicatos C. I. S. L. de la industria de la madera y de la construcción, celebrada en Milán, en diciembre de 1966. -

La Conferencia adoptó un programa de acción común, definiendo las aspiraciones europeas del sector. Asimismo, han constituido una Comisión de los Obreros de la industria de la madera y de la construcción en la C. E. E., declarando que se inspirarían en principios comunes tendentes a armonizar progresivamente, en el plano europeo, las condiciones de trabajo de sus sectores; reducción de las horas de trabajo, prolongación de las vacaciones, garantía de remuneración... etc. La U.N.I.C.E. dió a conocer por dos veces, en noviembre y diciembre de 1966, su punto de vista sobre ciertos problemas de interés europeo, entre los que figura el de la política social.

El memorándum relativo a la política social de la C. E. E., pone en evidencia la importancia de una política social concertada a nivel comunitario y la necesidad, para las organizaciones de patronos y trabajadores de coordinar su política salarial y contractual dentro de una perspectiva común europea, sin afectar con ello la autonomía de los organismos sociales en materia de convenios colectivos.

El C.O.P.A., en su Asamblea de Amsterdam, de diciembre de 1966, insistió sobre la necesidad de subsanar los retrasos de la política agrícola común en sus aspectos estructurales y sociales.

Entre finales de 1965 y diciembre de 1966, los salarios de los obreros sufrieron un incremento del 8'5 y 10% en Bélgica y Holanda respectivamente; en cambio, el aumento fue más reducido en Alemania e Italia, con un 6'6 y un 2'5%. Se observa en estos cuatro países que, en este progreso, los salarios convencionales de las mujeres han ascendido bastante más que los de los hombres; esto es -- particularmente más cierto para Holanda y Bélgica. Los obreros agrícolas registraron, asimismo, una evolución más favorable que la del sector industrial y comercial.

En ciertos casos, el progreso de las ganancias efectivas fue menos elevado en 1966 que en 1965, así como el aumento de las ganancias horarias brutas de los obreros de la industria, "calculando en promedio anual", ha sido de un 8'5 % en Holanda contra un 9'5% en el año anterior. En Bélgica fue de un 9% los mismo que en 1965.

Con un 6% aproximado en Francia y en Luxemburgo, fue ligeramente superior al de 1965, mientras que el ritmo de incremento se redujo sensiblemente en Alemania (más de un 6%) e Italia (aproximadamente un 3'5%).

La evolución de los costes globales de mano de obra fue muchas veces paralela al aumento de las ganancias horarias brutas. Unicamente Bélgica y Holanda han vuelto a conocer un incremento superior debido a la subida de las cotizaciones patronales, a la seguridad social y a la concesión de indemnizaciones suplementarias de vacaciones; en Bélgica, la progresión se situaba entre un 9'5 y un 10%; en Holanda, en un 10'5%. Debido a estos aumentos relativamente importantes, estos dos países se han apartado más del nivel de los sectores de mano de obra medios por hora de obrero en Francia e Italia. Lo mismo que anteriormente, Luxemburgo y la República Federal Alemana, van a la cabeza.

Las fuertes tendencias a la subida de precios observada en 1965, persistieron durante el primer semestre de 1966, para debilitarse claramente durante el segundo e incluso dar origen a ligeras regresiones. Considerada la subida de precios al consumo en promedio anual, sólo se ha reducido notablemente en dos países, Italia y Luxemburgo, siendo sin embargo relativamente floja entre fin de 1965 y finales de 1966; excepto Holanda, que registró un incremento del 4%, siendo del 1'6 en Luxemburgo, y de un 3'1% en Bélgica.

Para 1966, Bélgica anunció reducciones en la duración del trabajo semanal de los obreros de ciertas ramas de la industria; la República Federal de Alemania y Holanda, aplicaron, asimismo, ligeras reducciones. Francia e Italia, donde unas reducciones de la duración efectiva del trabajo debidas a la situación coyuntural habían sido ya observadas en 1965, volvieron, en 1966, a colocarse al nivel de 1964.

Las reducciones de la duración del trabajo, el aumento de los impuestos sobre los salarios y de las cotizaciones a la seguridad social, así como la subida de los precios al consumo, hicieron que la renta real neta de los obreros de la industria aumentara, en más de -

un 1% en Alemania, en un 2% en Holanda, y aproximadamente, en un 3% en Italia. Luxemburgo, Bélgica y Francia experimentaron mejoras en las rentas reales de los obreros de la industria, de un 3'5 a un 4%. Puesto que la situación era en parte inversa a la de 1965, los dos últimos años unidos, dan unos incrementos que oscilan del 5 al 8 por cien.

Tasa anual de crecimiento de la mano de obra (en porcentajes)

<u>País</u>	<u>1960-70</u>	<u>1970-80</u>
R. F. Alemania	0'3	0'4
Bélgica	0'4	0'5
Dinamarca	0'8	0'6
Francia	1'1	0'7
Irlanda	0'1	0'8
Luxemburgo	1'0	1'1
Noruega	0'6	0'4
Países Bajos	1'6	1'0
Reino Unido	0'4	0'2
Suecia	0'9	0'4
Suiza	1'4	0'8
Italia	0'1	0'6
España	0'5	0'6

Fuente: O. I. T. - Proyecciones de la mano de obra 1965-1985. - Capítulo IV. - Ginebra, 1971

Los esfuerzos que tienden hacia una uniformidad de las condi-
ciones de trabajo son más bien modestos. A nivel de las Conferencias
Sindicales Europeas hay un programa de acción europea que pide la se-
mana de 40 horas en cinco días, cuatro semanas de vacaciones, una -
doble paga de vacación y el sueldo garantizado durante una incapacidad
de trabajo. Este programa se realiza progresivamente, y hay un inter-
cambio de información regular sobre la situación.

La verdadera solución en este aspecto deberá, sin embargo, -
ser tomada por los sindicatos individuales. En el marco de la C. E. E.
han sido instituidos comités mixtos de representantes de las organizaci-
ones de empresarios y trabajadores para la industria del acero, las
minas de carbón, la agricultura y transportes. A este propósito, la
agricultura ha franqueado una primera etapa con la conclusión de un
acuerdo a nivel europeo entre empleadores y sindicatos en el sector
del cultivo. Siendo el caso que, bajo la actual legislación, este acuer-
do no goza de traza legal para ser obligatorio en el contexto interna-
cional, elevándose numerosas protestas en cuanto a su aplicación.

En el sector de transportes existe una primera reglamentación
sobre las horas de prestación y descanso en el transporte por carrete-
ra nacional e internacional, que debe ser obligatoriamente aplicado en
todos los países de la C. E. E. Esta reglamentación ha sido fijada bajo
la fuerte presión de los sindicatos europeos del transporte.

Aun cuando ya exista una cooperación entre los sindicatos y las
organizaciones europeas, las actividades sindicales tienden aún esen-
cialmente a influir sobre la política del Mercado Común. Los repre-
sentantes sindicales son consultados en tres escalas diferentes: en la
fase preparatoria, por la Comisión Europea; antes que la decisión sea
tomada por el Consejo de Ministros y, en ciertos casos, de forma per-
manente durante la puesta en vigor.

A nivel nacional el movimiento sindical tiene, asimismo para
mayor provecho, una función consultiva, pero la medida en que se tie-
nen en cuenta sus decisiones varía enormemente. A nivel europeo, el
tomar una decisión se hace actualmente por negociaciones entre los -

gobiernos nacionales. En general es muy difícil presionar sobre las decisiones durante las negociaciones que se desenvuelven entre más de dos partes. Por el momento, la influencia sindical se ejerce a través del parlamento nacional, y se basa en el hecho de que ningún partido político quiere correr el riesgo de tener un conflicto abierto con los sindicatos. A nivel europeo esta influencia no se puede ejercer más que, si hay, aquí también, un Parlamento Europeo, elegido por sufragio directo, y siempre que esté provisto de los poderes parlamentarios habituales. La posición de la Comisión Europea debe al mismo tiempo ser reforzada. Por este motivo, no sólo por simpatía hacia la democracia, sino asimismo por un interés bien comprendido, el movimiento sindical figura entre los apasionados partidarios de una Europa Federal Democrática.

Esta actitud fundamental, no significa que la mejora de la posición de los sindicatos sea imposible en la actual estructura. Algunos progresos se han logrado últimamente en dos frentes: por una parte, las conferencias periódicas de la Comisión Europea con los dirigentes del movimiento sindical europeo sobre los grandes rasgos de la política de la C. E. E. y por otra, el primer contacto directo con el Consejo de Ministros de Trabajo y de Asuntos Exteriores, ya establecido, y que regularmente se efectuará(1).

Para los sindicatos, una de las más importantes lagunas del Tratado de la C. E. E., reside en el hecho de que la promoción del pleno empleo no está mencionada en los objetivos centrales de la Comunidad Europea. Tres instrumentos se han tenido en consideración en el Tratado de la C. E. E. para la política europea del pleno empleo y del mercado de trabajo: la libre circulación de los trabajadores de los Estados miembros, una política común sobre la formación profesional y el Fondo Social Europeo (2).

3. - Formación Profesional

Con respecto a este punto, es decir, la adopción de principios comunes de formación profesional, el texto del Tratado lo refleja de -

(1) Conferencia Internacional del Trabajo, 43ª reunión. - Informe VIII Ginebra, 1959

(2) Leon-Eli Troclet. - *Legislation sociale internationale*. - Ed. Librairie Encyclopedique. - Bruxelles. - 1958, pág. 73

una forma bastante modesta en su artículo 128, que indica que "El Consejo establecerá los principios generales para la puesta en marcha de una política común de formación profesional".

La elaboración de unos principios generales sobre el tema tuvo su concreción en una decisión del Consejo de Ministros de la Comunidad del 2 de abril de 1963.

Esta decisión, que marca los principios orientadores sobre formación profesional, determina que esta acción debe ser coherente dentro de la Comunidad, y armónica con el desenvolvimiento económico y de acuerdo con las necesidades, estando a lo que se deduzca de los estudios e investigaciones sobre el tema, estableciendo un orden de prioridades e intentando un medio de financiación común. La aplicación de esta decisión se confió posteriormente por la Comisión a un Comité - consultivo paritario, que comenzó a funcionar en el año de 1964.

4. - Seguridad Social

Especialmente hemos de señalar, desde el punto de vista comunitario, el aspecto de la Seguridad Social; para los emigrantes comunitarios, el Tratado de Roma, en su artículo 51, establece un régimen de Seguridad Social muy favorable. En dicho artículo se dice, en primer término, que los trabajadores extranjeros de los países de la Comunidad deberán percibir las mismas prestaciones y por los mismos conceptos que los residentes nacionales.

La totalización de los períodos de cotización de los diferentes países -dice la fórmula "prorata temporis"- a los efectos del cálculo de derechos, es otro de los principios consagrados por el artículo.

No trata este artículo de la armonización de los sistemas de Seguridad Social, pero se pretende su coordinación, apuntando a un sistema autónomo de Seguridad Social de los trabajadores emigrantes.

El Reglamento número 3 de la Comunidad, y que se refiere a la Seguridad Social, entró en vigor el 25 de septiembre de 1958, habiendo sufrido diversas modificaciones y siendo el último texto del 1

de enero de 1965.

El campo de aplicación del Reglamento se determina en su artículo 2º alcanzando a todos los regímenes de la Seguridad Social, tengan o no carácter contributivo, es decir, se trate del régimen general o de regímenes especiales. Se excluyen específicamente los regímenes de los funcionarios públicos, de las víctimas de la guerra y la asistencia social.

Las ramas acogidas en el reglamento están en la línea de la norma mínima de la Seguridad Social, es decir, de la 102 de la O. I. T. Son, por consiguiente, enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, paro y ayuda familiar.

En cuanto al ámbito personal de aplicación, según el artículo 4º del reglamento, alcanza a los trabajadores asalariados o asimilados - sujetos a la legislación de cualquiera de los Estados miembros y que - son súbditos de uno de estos Estados, o son apátridas o refugiados residentes en ellos, así como a los componentes de su familia y a sus su pervivientes (1).

Los trabajadores fronterizos o de temporada, quedan excluidos y sujetos a acuerdos bilaterales.

Este reglamento, a la vista de sus fórmulas de aplicación, puede considerarse como una ley europea. Prima el principio de territorialidad, según se deduce claramente de su artículo 12, con la excepción de la aplicación de la Ley del Estado de su origen, cuando el empleo en otro Estado tenga una duración previsible que no exceda de 12 meses. En general, y según el artículo 8º, existe una similitud de -- los extranjeros a los nacionales en cuanto a los beneficios de la Seguridad Social, manteniendo los derechos adquiridos o en vías de adquisición y usando, como decimos al principio, de la fórmula "prorata temporis" en orden a la reparación por las instituciones (2).

La creación del Centro de Seguridad Social de los trabajadores emigrantes en 27 de marzo de 1959, ha facilitado en la práctica, la a-

-
- (1) Sécurité Sociale et libre circulation des travailleurs: Bulletin d'information de la C. E. E. noviembre 1964
- (2) Seguridad Social e integración económica. Rev. Int. Trabajo. - Ginebra, 82 núm. 1970. - pág. 477 a 502.

plicación de este reglamento número 3.

4. 1. - Regímenes

La Seguridad Social como medio de redistribución de la renta nacional, tiene cada vez más importancia en el seno del C. E. E. La acción social adquiere cada vez mayor fuerza e incidencia, tendiendo a un claro progreso y avance en el desarrollo de las sucesivas etapas.

La importancia de la transferencia de renta por parte de la Seguridad Social es por sí sola elocuente y, en este sentido, reflejamos a continuación y, referido al año 1970, lo que en cada uno de los países representan los gastos de la Seguridad Social en tantos por ciento, en relación con la Renta Nacional y el Producto Nacional Bruto.

	<u>R. N.</u>	<u>P. N. B.</u>
ALEMANIA	22'3	17'2
BELGICA	20'3	16'1
FRANCIA	20'8	16'0
HOLANDA	23'5	19'1
ITALIA	20'5	16'6
LUXEMBURGO	22'0	16'5

A los efectos de una visión panorámica y diferencial de la Seguridad Social en su conjunto, creemos oportuno especificar lo que se entiende por cada uno de los regímenes de aplicación en la materia.

Régimen General. -

No existe una definición clara y terminante de este concepto -- que pueda aplicarse con exactitud a todos y cada uno de los países de la Comunidad. Sin embargo, podemos entender por régimen general, aquel al que pertenecen, fuera de toda categoría profesional, trabajadores asalariados ya sean empleados u obreros. Por consiguiente, el régimen general puede subdividirse en régimen de obreros y de empleados. Estas dos grandes subdivisiones forman parte del régimen general así definido, ya que las categorías sociales de los obreros y empleados no están profesionalmente diferenciadas (1).

(1) Ver sobre Regímenes el Informe sobre CEE y España. Organización Sindical. - Consejo Nacional de Empresarios. - Madrid, 1973. - pág. 417 y ss.

Se pueden considerar como sometidas al régimen general a los trabajadores asegurados por organismos profesionales cuando esté -- previsto por una ley general, válida para todos, siendo de aplicación las mismas prestaciones e idéntico sistema de financiación, de igual modo que por separado para grupo profesional. Por ejemplo, el caso de Alemania con respecto al Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el de Holanda, por lo que se refiere al Seguro de Enfermedad (prestaciones pecuniarias).

Por Regímenes Especiales se pueden entender aquellos en que existen evidentes singularidades en las prestaciones y protegen una colectividad ciertamente diferenciada.

Por Regímenes Estatutarios se pueden entender aquellos en que se aplica a los funcionarios del Estado, a las colectividades públicas locales o a gentes de empresas públicas que operan dentro de un marco de derecho público la Seguridad Social.

Por Regímenes Complementarios se entenderán los referidos a los -- que aportan, a quienes participan del régimen general o de los especiales, beneficios complementarios en las prestaciones.

Por Regímenes Voluntarios se entienden aquellos cuyos asegurados se integran voluntariamente para el disfrute de prestaciones adicionales, sin que intervenga principio alguno de obligatoriedad.

El siguiente cuadro nos dará una idea relativa de los regímenes en cada uno de los Estados, expresado en el tanto por ciento del total - de gastos de la Seguridad Social, y relativo al año de 1970.

PAISES						
	Alemania	Francia	Italia	Holanda	Bélgica	Luxemburgo
A) Régimenes de Seg. Sociales						
1. Régimen general	60, 2	43, 9	62, 9	65, 8	67, 7	73, 8
2. Régimenes especiales	6, 7	13, 6	13, 9	0, 5	2, 2	-
3. Régimenes estatutarios	11, 5	19, 0	12, 4	13, 9	16, 2	17, 4
4. Régimenes complementarios	3, 8	6, 9	0, 1	5, 0	1, 9	0, 1
5. Régimenes voluntarios	-	2, 8	-	4, 3	3, 1	0, 4
B) Prestaciones benévolas de empleados	82, 2	86, 2	89, 3	89, 5	91, 1	91, 7
C) Prestaciones en favor víctimas de guerra	6, 4	1, 9	-	-	-	0, 2
D) Ayudas sociales	7, 8	4, 9	3, 9	0, 8	3, 1	1, 8
	3, 6	7, 0	6, 8	9, 7	5, 8	6, 3
	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0

4.2. - Organización y Gestión

La clasificación de los regímenes de Seguridad Social, desde el punto de vista de la organización administrativa no deja de presentar profundas dificultades. La diferenciación antes consignada presenta excepciones importantes, incluso en el plano nacional. No obstante, se pueden reconocer dos grupos de países, según el grado de concentración de los organismos. Naturalmente, de los países que desde hace mucho tiempo no han reformado sus estructuras son los que tienen una organización más variada. En contrapartida, los sistemas italiano y francés, cuyas estructuras han sido modificadas más recientemente, parecen estar organizados de modo más unitario. De modo general, cuanto más diversificado está la estructuración administrativa y más asegurados los riesgos por la propia caja, menos está organizada en el plano general la distribución de los gastos resultantes de los riesgos.

Alemania. - La gestión de los riesgos corresponde a instituciones que asumen la administración de las distintas ramas de la Seguridad Social, sin que entre ellas exista una relación orgánica. Las Cajas son autónomas desde el punto de vista financiero en sentido estricto, y deben proceder al equilibrio de sus ingresos y gastos.

Para el seguro de enfermedad-maternidad, se cuenta con 401 Cajas de enfermedad locales, 115 Cajas de empresa y 15 Cajas libres reconocidas; las Cajas agrícolas suman 102, y las profesionales 180; tales organismos se agrupan en uniones para las funciones de interés común (1).

En cuanto al seguro de invalidez-vejez, tienen una organización territorial con base a 18 oficinas de seguros; por su parte existe una Oficina Federal del indicado seguro para los empleados.

Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales dependen de 97 organismos o corporaciones profesionales.

Por lo que se refiere al desempleo, se cuenta con una Oficina Federal de Trabajo.

(1) Perspectiva cristiana . . - cit. pág. 134 y Información procedente - de la publicación de la O. S. C. E. Sozialkonten 1962-1970

Bélgica. - La gestión de la Seguridad Social en este país abarca una gran diversidad de organismos encaminados a otorgar las prestaciones, pero contando cada sector con un organismo centralizador. Aún cuando cada organismo juega con sus propios ingresos y atiende sus prestaciones, se ha procedido a la creación de un organismo único - para la recaudación de las cotizaciones, el cual, luego distribuye - las cuotas percibidas en función a los coeficientes determinados por la Ley, entre los organismos centrales de la Seguridad Social. Al - frente de cada rama, existe un organismo de carácter paritario que recibe la parte correspondiente de las cotizaciones y las subvenciones del Estado que le son afectadas, teniendo en cuenta que este mismo organismo es el que efectúa el pago de las prestaciones en la - gran mayoría de los casos, pues en otros es a través de entidades - que presentan caracteres extramadamente variados, entre las que - prima el carácter mutualista (1).

Francia. - Es característico del sistema francés su tendencia a una organización muy sistemática y unificada, asentada sobre una rigurosidad de base territorial. Una cierta diversificación es observada en los Regímenes Especiales y respecto a algunas categorías profesionales, pero la unidad del Régimen General es acentuada, y contrasta con la situación existente en algunos de los otros países de - las Comunidades Europeas (2).

Italia. - Italia presenta un sistema sensiblemente unificado y asentado en torno a tres instituciones de derecho público, entre las cuales se asume toda la gestión de la Seguridad Social. Así, un instituto especial se encarga de la gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (el I. N. A. I. L.); otro, las contingencias de vejez, invalidez, muerte, desempleo, tuberculosis, asegurando los servicios correspondientes a las prestaciones familiares (el I N A M) aunque conviene señalar que, para estas contingencias intervienen, ya reconocido legalmente, ya incluso de hecho, numerosos organismos y cajas nacionales, interindustriales, o de industria, (3) si -

(1) Informe de la Organización Sindical sobre CEE y España, ya citado, pág. 420

(2) Informe de la Organización Sindical sobre CEE y España, pág. 421

(3) Informe de la Organización Sindical sobre CEE y España, pág. 423

bien la tendencia es a lograr la integración de los mismos. Finalmente, el otro instituto es el I. N. P. S. , que asume la gestión de las distintas - clases de pensiones (1).

Holanda. - La gestión relativa a vejez, la ley general sobre huérfanos y viudas, así como las prestaciones familiares, corresponden al Banco de Seguros Sociales y a los Consejos de Trabajo. Cajas independientes intervienen en la gestión del seguro de enfermedad, y otras de carácter profesional en la incapacidad para el trabajo y en el desempleo. Se cuenta con un Fondo General para el Desempleo y una Caja de Compensación de las indemnizaciones por enfermedad, el cual a su vez asume la función de proceder a la compensación a nivel nacional de los fondos procedentes de las cotizaciones (2).

Luxemburgo. - Cuenta con la asistencia de diversas Cajas de Enfermedad, algunas de ellas con carácter profesional, otras con carácter plenamente territorial. La pensión de vejez e invalidez opera sobre la base de una gestión profesional, y las prestaciones familiares cuentan con Cajas que asumen su gestión. Es interesante consignar como final de este apartado el porcentaje que, en cada uno de los países significa el de gastos de administración en relación con los gastos generales de la Seguridad Social, y que son los siguientes (3):

Alemania	4%
Francia	4%
Italia	5%
Holanda	3%
Bélgica	5%
Luxemburgo	3%

-
- (1) Informe de la Organización Sindical ... cit. pág. 425
(2) Informe de la Organización Sindical ... cit. pág. 426
(3) Informe de la Organización Sindical ... cit. pág. 428

4.3 - Riesgos Cubiertos.

En los Seis países existen prestaciones correspondiente a la serie de eventualidades previstas en el convenio número 102 de la O.I.T., a saber (1):

Asistencia médica

Subsidio de enfermedad

Prestaciones de maternidad

Invalidez

Vejez

Supervivencia

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Familiares

Paro

Sin embargo, en Francia y Luxemburgo no existe régimen legal de seguro de paro, sino únicamente un régimen de asistencia, ampliado en Francia con un sistema de seguro de origen convencional.

4.4. - Financiación

La financiación de la Seguridad Social puede ser contemplada -- desde dos ángulos, el primero referido al origen de los recursos, y el segundo, teniendo en cuenta las modalidades aplicadas a cada sistema, es decir, los problemas técnicos de la financiación (2).

En cuanto al primero, es decir, al origen de los recursos y fuentes de financiación, son muy diferentes según los riesgos, pudiendo establecerse una diferencia de dos grupos; el que se refiere a los riesgos profesionales y subsidio familiar, por un lado, y las demás ramas de la Seguridad Social, por otro.

En el primer grupo figuran los riesgos cuya financiación incumbe tradicionalmente a las entidades patronales. La carga financiera de la reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales incumbe exclusivamente a los empresarios, y adopta generalmente forma de cuotas (3) pagadas a las instituciones. En cuanto al cálculo de las

(1) Informe de la Organización Sindical... cit. pág. 425

(2) Informe de la Organización Sindical... cit. pág. 426

(3) Perspectiva cristiana... cit. pág. 137

cuotas, y según los países, unas veces la cuantía está en función de los riesgos propios de las empresas en sí, y en otras, varía según el riesgo de la rama industrial y la importancia de las empresas.

En materia de subsidios familiares, se presentan fenómenos análogos; de los Seis países, en cinco se financia por la cotización-patronal, muy diferentes en cuantía y límite máximo, siendo muy reducidas las aportaciones estatales. Por el contrario, en Alemania, - los subsidios familiares se financian en su totalidad por el presupuesto del Estado (1).

Por lo referente a las demás ramas de la Seguridad Social, los recursos se distribuyen entre las cotizaciones y, excepto en Francia, las aportaciones del Estado. Las aplicaciones de cuotas son muy complejas y variadas. Se ha de destacar la participación del Estado en la financiación de la rama de enfermedad en Bélgica y en las ramas de pensiones, y, excepto en los Países Bajos, la participación del Estado es también muy importante.

En lo que se refiere a las técnicas de financiación, hemos de tener en consideración dos aspectos, la cotización y la base imponible.

En cuanto a la cotización, en los países de la Comunidad rige el criterio de cotización vinculada al salario, siendo la cuota rigurosamente proporcional a éste, no existiendo, por lo general, los criterios progresivos que existen en materia de impuestos.

La base imponible está constituida por el salario y éste puede ser tomado en consideración total o parcialmente. En algunos casos, se establece un límite de ingresos para la evolución. El límite máximo de cotización se manifiesta con variedad dentro de cada sistema-nacional. La noción del salario a efectos de cotización no es unitaria en los Seis. Así, por ejemplo, las primas facultativas pagadas por la entidad patronal, están excluidas en ciertos países, mientras que en otros es computable incluso la parte de cuota a cargo del asalariad(2).

(1) Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté.- Bruxelles, 1970 y 1972. - y X Informe ... ya citado.

(2) Informe de la Organización Sindical ... cit. pág. 429

Al objeto de darnos una idea más clara de los porcentajes con que participan en los gastos de la Seguridad Social los Seis.

ALEMANIA FEDERAL	1962	1963	1964	1965	1966	1967
1. Contribuciones de : empresarios trabajadores	52,1 22,4	52,5 22,3	51,0 21,8	49,9 21,9	47,0 23,5	46,5 23,5
2. Aportaciones del Estado	74,5	74,8	72,8	71,8	70,5	70,0
3. Rentas de capital	21,5	21,4	23,0	24,3	25,4	26,0
4. Otros conceptos	1,9 2,1	2,0 1,8	2,3 1,9	2,2 1,7	2,5 1,6	2,5 1,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

BELGICA	1962	1963	1964	1965	1966	1967
1. Contribuciones de empresarios trabajadores	44,8 <u>19,7</u>	45,6 <u>19,7</u>	47,1 <u>20,1</u>	46,8 <u>20,3</u>	47,3 <u>21,1</u>	47,2 <u>20,5</u>
2. Aportaciones del Estado	64,5	65,3	67,2	67,1	68,4	67,7
3. Rentas de capital	27,1	26,2	26,1	26,3	26,6	27,7
4. Otros conceptos	4,5 <u>3,9</u>	4,0 <u>4,5</u>	3,8 <u>2,9</u>	3,6 <u>3,0</u>	3,9 <u>1,1</u>	4,0 <u>0,6</u>
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FRANCIA	1962	1963	1964	1965	1966	1967
1. Contribuciones de : empresarios trabajadores	60,6 <u>17,4</u> 78,0	60,3 <u>17,9</u> 78,2	60,9 <u>18,5</u> 79,4	61,7 <u>18,7</u> 80,4	60,9 <u>18,7</u> 79,6	59,4 <u>19,0</u> 78,4
2. Aportaciones del Estado	20,5	20,2	19,4	18,3	19,2	19,4
3. Rentas de capital	0,6	0,5	0,6	0,6	0,7	0,8
4. Otros conceptos	0,9	1,1	0,6	0,7	0,5	1,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

HOLANDA	1962	1963	1964	1965	1966	1967
1. Contribuciones de : empresarios trabajadores	40,4 <u>33,7</u> 74,1	41,6 <u>35,3</u> 76,9	42,9 <u>35,4</u> 78,3	40,7 <u>38,3</u> 79,0	43,7 <u>36,8</u> 80,5	43,- <u>36,2</u> 79,2
2. Aportaciones del Estado	15,8	13,7	12,9	12,7	12,5	13,2
3. Rentas de capital	7,9	7,4	7,0	6,7	6,7	6,9
4. Otros conceptos	<u>2,2</u>	<u>2,0</u>	<u>1,8</u>	<u>1,6</u>	<u>0,3</u>	<u>0,7</u>
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ITALIA	1962	1963	1964	1965	1966	1967
1. Contribuciones de :						
empresarios	61,9	61,7	63,8	55,6	56,6	59,3
trabajadores	12,2	13,1	12,5	12,2	12,9	14,6
	74,1	74,8	76,3	67,8	69,5	73,9
2. Aportaciones del Estado	19,1	19,3	17,4	26,1	24,4	20,0
3. Rentas de capital	2,6	2,5	3,0	2,8	3,2	3,1
4. Otros conceptos	4,2	3,4	3,3	3,3	2,9	3,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

LUXEMBURGO	1962	1963	1964	1965	1966	1967
1. Contribuciones de empresarios empresarios trabajadores	44, 1 44, 1 18, 3	44, 4 44, 4 19, 1	37, 1 37, 1 22, 1	38, 1 38, 1 22, 5	37, 5 37, 5 22, 0	36, 4 36, 4 21, 2
2. Aportaciones del Estado	62, 4	63, 5	59, 2	60, 6	59, 5	57, 6
3. Rentas de capital	27, 7	26, 3	31, 8	30, 4	31, 4	33, 1
4. Otros conceptos	8, 0 1, 9	8, 2 2, 0	7, 6 1, 4	7, 7 1, 3	7, 8 1, 3	8, 0 1, 3
	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0	100, 0

4.5. - Prestaciones

En cuanto a las prestaciones, consideraremos separadamente cada una de las ramas del seguro (1).

4.5.1. - Seguro de Enfermedad

Las prestaciones económicas por Seguro de Enfermedad se conceden por tiempo limitado, generalmente. Por otra parte, los subsidios sólo se abonan después de un período de carencia de uno a tres días, según los países, oscilando la indemnización entre el 50 y el 80% del salario.

La asistencia médica se presta desde el comienzo de la enfermedad, existiendo, por lo general, excepto en Alemania, participación de los trabajadores en el costo de la asistencia. En cuanto a la prestación farmacéutica también puede estimarse como regla general la participación de los trabajadores (2).

4.5.2. - Seguro de Invalidez

Está vinculado en unos países al Seguro de Enfermedad (Bélgica, Francia, Holanda) y en otros al Seguro de Vejez.

La definición de invalidez que da derecho a pensión no es de ninguna forma uniforme. En cuanto a los períodos de espera (cotización necesaria) la duración es variable, desde seis meses en Bélgica, a cinco años en Alemania, Italia y Luxemburgo..

Las fórmulas del cálculo de la cuantía de las pensiones son diferentes para cada país. En Holanda, Bélgica y Francia, no se tienen en cuenta el número de años en el seguro o las cuotas pagadas, representando las pensiones un porcentaje del salario de cotización. En los demás países, la fórmula tiene en cuenta los años de seguro o el salario, o, ambas cosas a la vez, según los casos. El salario base para el cálculo de la pensión se determina con arreglo a distintos métodos, existiendo un límite máximo en Alemania, Francia y Bélgica, y sólo en el

(1) Datos tomados de Perspectiva cristiana: ... cit. pág. 134 y ss.

(2) Informe Organización Sindical ... cit. pág. 430

seguro para empleados en Luxemburgo. En Italia y Luxemburgo parte de la pensión está constituida por una cantidad fija. A estas pensiones se agregan, en algunos países, incrementos por cargas familiares. La adaptación o actualización automática de las pensiones en Bélgica y - Luxemburgo es automática en virtud del ajuste al índice de los precios. En Francia y Alemania esta revisión debe tener lugar anualmente. En Alemania se ajusta anualmente la pensión con arreglo a un coeficiente determinado por vía legislativa, teniendo en cuenta la evolución del -- producto nacional, la capacidad económica y la productividad en razón del número de asegurados (1).

4.5.3. - Seguro de Vejez

Excepto en Bélgica y en Francia, el Seguro de Vejez se encuentra estrechamente vinculado al de Invalidez.

En Holanda se ha creado un Seguro de Vejez aplicable a toda la población.

Para tener derecho a una pensión proporcional, se exige, en todos los países menos en Bélgica y Holanda, un tiempo mínimo de afiliación que varía entre tres y quince años. La edad normal de retiro es la de 65 años, excepto en Italia que es de 60 años. En Bélgica y en Italia la edad de retiro se reduce en cinco años para las mujeres.

El cálculo de la pensión en Alemania, Italia y Luxemburgo se calcula de la misma forma que en Invalidez. En Francia y en Bélgica la pensión se calcula en función del salario de referencia y del número de años del seguro. En Holanda, la pensión del seguro generalizado a que antes hemos hecho referencia se calcula en función de los años de seguro (2).

4.5.4. - Prestaciones en favor de familiares supervivientes

En cuanto a las prestaciones en favor de familiares supervivientes, no existe un seguro propio del riesgo que representa la muerte del cabeza de familia, salvo en Holanda. En los demás países, estas prestaciones están organizadas por conducto del Seguro de Vejez.

(1) Informe Organización Sindical ... cit. pág. 432 ss.

(2) Informe Organización Sindical ... cit. pág. 435 ss.

Para la concesión de prestaciones a los familiares supervivientes, es necesario que el cabeza de familia, si falleciere durante la vida activa haya sido titular de derecho a pensión, teniendo cumplido -- cierto período de espera, o que, en la fecha de la muerte, ya disfrutara de tal pensión.

En cuanto a Holanda, basta que el cabeza de familia hubiera estado asegurado. La cuantía de la pensión de supervivencia se determina en función de la pensión que disfrutara o que hubiera disfrutado el titular del seguro. En el supuesto de nuevas nupcias la pensión queda suprimida, concediéndose, no obstante, excepto en Francia, una indemnización por importe de una a cinco anualidades.

Las prestaciones concedidas en razón de orfandad se calculan -- tomando como base la pensión (efectiva o teórica) del asegurado en Alemania, Italia y Luxemburgo. En Bélgica y Francia sólo se pagan los subsidios familiares. En Holanda se abonan subsidios especiales a los huérfanos absolutos, pudiéndose agregar en ciertas condiciones los -- subsidios familiares.

45.5. - El Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

El Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales de general existencia en todos los países de la Comunidad, es atendido en Holanda por el Seguro de Enfermedad, en cuanto a las prestaciones en especie y económicas; por el de Invalidez, en cuanto a la incapacidad, y en cuanto a su competencia por el Seguro de Supervivencia (1).

En ninguno de los Seis existe cobertura global del riesgo de Enfermedades Profesionales, estando cubierto únicamente en los límites de las listas oficiales de enfermedades profesionales, cuyo contenido -- es variable. Sin embargo, en Alemania y Luxemburgo, todo padecimiento de origen profesional puede ser indemnizado como si se tratara de -- enfermedad profesional. Algunos países hacen intervenir además de -- plazos de exposición al riesgo y de declaración.

En general, las prestaciones en especie se conceden en condiciones

(1) Informe Organización Sindical ... cit. pág. 439 ss.

nes más favorables que para los riesgos no profesionales. En los casos de incapacidad temporal, las indemnizaciones se pagan sin período de - carencia. La cuantía de la indemnización por incapacidad temporal, varía del 50 al 90 por ciento del salario percibido. Asimismo, la cuantía de las pensiones que toma como base en todos los países la retribución real, varía en su cuantía del 66 al 100 por cien, según el grado de inca - pacidad.

Las legislaciones de los Seis, prevén la concesión a las viudas de pensiones que representan un porcentaje variable del salario del difunto, pudiendo tener la cuantía el carácter de única o variable, según la edad y el grado de incapacidad para el trabajo de la viuda. Igualmente están previstas y en diferentes ocasiones, pensiones para huérfanos y ascendientes a cargo.

En todos los países se prevé la revalorización de las pensiones, no teniendo lugar automáticamente, sino que es necesaria una disposición legislativa reglamentaria.

4. 5. 6. - Seguro de Paro

No existe aún legislación de Seguro de Paro en todos los países. En Francia y Luxemburgo, sólo existe un régimen de asistencia por pa - ro. Sin embargo en Francia y por vía de convenio, desde 1958, se ha - creado un régimen de seguro. En Alemania y Holanda, subsisten regímenes de asistencia junto a los de paro. En Italia, aparte las prestacio - nes normales del Seguro de Paro, existen subsidios extraordinario de paro, de los que pueden disfrutar ciertos grupos de trabajadores que - no reúnen los requisitos exigidos para la concesión de las indemniza-- ciones normales (1).

El campo de aplicación de este seguro comprende a todos los - trabajadores asalariados en Alemania, Francia, Italia y Holanda. En Luxemburgo se excluyen ciertas categorías de los agrícolas y en Bél- gica algunas categorías especiales.

La cuantía de las indemnizaciones en los supuestos de paro to- tal son a tanto alzado en Francia y en Italia. En los demás países, se

(1) Informe Organización Sindical. . . cit pág. 441 y ss.

tal son a tanto alzado en Francia y en Italia. En los demás países, se fija en porcentajes sobre el salario, que varían del 35 al 90%. Las prestaciones de paro parcial resultantes de reducción de horario, cierre temporal, etc., varían en cada país. Los requisitos precisos para beneficiarse de la prestación de paro parcial son los mismos que para el paro total, excepto en Italia, que no exige condición alguna. El importe de la indemnización se regula, como en el paro total, en Bélgica, Luxemburgo y Holanda. Los demás países hacen una regulación porcentual.

En todos los países es compatible la percepción del subsidio de paro con los subsidios familiares. En cuanto a la incompatibilidad con otras prestaciones de Seguridad Social, se admite la acumulación en casi todos los países, excepto en Italia, en que resulta incompatible con los subsidios extraordinarios de paro, las indemnizaciones por enfermedad y la percepción de pensiones.

4.5.7. - Prestaciones o subsidios familiares.

Las prestaciones o subsidios familiares es en general la rama de más reciente creación en los sistemas de Seguridad Social de los Seis. Las legislaciones de cinco países -excepto Alemania-, prevén el reconocimiento del derecho de subsidios familiares a partir del primer hijo. En Alemania, el reconocimiento es a partir del segundo, sin embargo, sólo se pagan a las familias con dos hijos, cuando sus ingresos no exceden de determinada cantidad (1).

Los subsidios sólo se pagan hasta que los hijos han cumplido una determinada edad -varía entre los 16 y 19 años-, previéndose prórrogas en los supuestos de estudio, formación profesional o incapacidad grave.

En cuanto a la cuantía, en Italia se paga la misma cantidad por cada hijo. En los demás países la cantidad difiere según su número, -en Bélgica, según su edad. Además de estas prestaciones por hijos, se conceden subsidios a favor de otras personas a cargo, especialmente en Italia, y subsidios prenatales con exclusión del Seguro de Enfer-

(1) Informe Organización Sindical ... cit. pág. 443 y ss.

medad-Maternidad.

Dentro de las prestaciones familiares, se conceden igualmente subsidios de natalidad en Bélgica, Francia y Luxemburgo, y subsidios para vivienda social en Francia. Asimismo, se conceden subsidios especiales para hijos incapacitados en Francia, Bélgica y Luxemburgo, y subsidio familiar por vacaciones en Bélgica.

A los parados se les conceden subsidios familiares por persona a su cargo, así como a los pensionistas. Igualmente se conceden subsidios de orfandad en Bélgica y Holanda.

5. - Aspectos Sociales de la Política Económica.

En un sentido amplio, profundo y coherente, la política económica, en general, tiene dos clases y típicas manifestaciones en su ámbito de aplicación.

Por un lado, hay un conjunto de medidas de política económica cuyo establecimiento se debe al objetivo último de conseguir un fin de carácter eminentemente social.

Por otro lado, la política económica puede perseguir, por sí misma, la obtención de objetivos esencialmente económicos, tales como el pleno empleo y el equilibrio de la balanza de pagos.

Ahora bien, para que la política económica resulte eficaz, en especial desde el punto de vista del bienestar, es preciso el conocimiento concreto de los fines de la política social. Si no se subordinan los objetivos materiales a los sociales, es muy posible que, la situación resultante, sea menos favorable que la anterior para los intereses de la colectividad.

Por tanto, la política económica, entendida como conjunto de medidas que tienden a la consecución del máximo crecimiento económico, no tiene sustantividad propia por sí misma. El objetivo final del desarrollo es el hombre, y la política económica tiene, forzosamente, que pretender la mejora del bienestar social (1).

(1) Charles P. Kinleberger. - Desarrollo Económico. Madrid, 1961, -pág. 73. Edición original en inglés, publicada en los EE. UU. en -1958.

Los aspectos sociales de la política económica general, se han de analizar, tanto desde el punto de vista de la política a corto plazo o coyuntural, como de la política a medio plazo.

5.1.- Las orientaciones sociales de la política a corto plazo.

El Tratado de Roma, en el artículo 2, en el cuadro de los objetivos generales de la Comunidad, indica la necesidad de acelerar la mejora del nivel de vida de los distintos países miembros de la Comunidad. Este objetivo se refuerza y complementa en el artículo 104, cuando se afirma que cada Estado debe de establecer una política económica que permita asegurar un alto nivel de empleo y la estabilidad de los precios.

En relación con la política coyuntural, la creación del Comité de política coyuntural, que aparece por decisión del Consejo, a propuesta de la Comisión, el 9 de marzo de 1960 (1), es básica. Así, la primera advertencia del Consejo a los Estados miembros, se da en abril de 1964.

En dicha recomendación, se señala la necesidad de conseguir un paralelismo entre el crecimiento de la renta por persona activa, y el porcentaje de aumento del producto nacional real por persona activa. Posteriormente, incluso en términos más claros, se confirma tal directriz, ya que, en 1965, la segunda recomendación indica que es preciso, en orden a mantener la estabilidad económica, que los incrementos de las rentas monetarias no superen a las elevaciones de la productividad.

Aún cuando los matices de carácter social no se ponen claramente de manifiesto en tales recomendaciones, es fácil admitir que la política de empleo tiene un marcado carácter social, por el contrario, resulta un tanto confuso, en principio, demostrar que la política antiinflacionista y la de estabilidad de precios y de costes persiguen objetivos de la misma naturaleza, motivo éste por el que las organi-

(1) El Comité asesora a la Comisión en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 103 del Tratado de Roma y, participa en la preparación de los proyectos de recomendaciones que la Comisión eleva, periódicamente, al Consejo en materia de política coyuntural.

nizaciones sindicales han mostrado, en repetidas ocasiones, su disconformidad ante la Comisión y el Consejo ante tales medidas.

Sin embargo, la realidad confirma que la política de rentas, lo mismo que la de costes y precios, tienen una incidencia social tan acusada como la política de empleo, ya que, en especial la de rentas, pueden facilitar la solución de ciertos problemas que, aun dentro del marco de competencias de la política laboral, no tienen un encaje completo en la misma.

En los años 1966 y 1967, esta política de rentas se ha complementado con recomendaciones que han afectado, fundamentalmente, a los salarios.

El desequilibrio entre la oferta y la demanda, permiten repercutir fácilmente los aumentos de costes sobre los precios, y el proceso se agudiza a consecuencia de los rápidos crecimientos de los salarios. Esta situación se hace totalmente delicada en 1969, año en que la aceleración del crecimiento de los salarios supera ampliamente a las variaciones de la productividad.

En 1970 continúan los desajustes entre la oferta y la demanda, y los costes siguen presionando sobre los precios.

No obstante, al final de 1971, se observa un cambio de tendencia; la producción tiende a estabilizarse, las importaciones se reducen y el paro aumenta. Sin embargo, los precios crecen en porcentajes inesperados.

Ante esta situación, que se caracteriza por el incremento continuo de los precios y por los desequilibrios económicos, se establecen, con el apoyo de los sindicatos y, previa consulta a éstos, tras la crisis de 1968, unas medidas de política económica a corto plazo bastante más rígidas que las puestas en vigor con anterioridad.

Los aspectos sociales más importantes de la política económica a corto plazo, se vuelven a poner de manifiesto en las advertencias del Comité de política coyuntural. En este sentido, es de gran interés la alusión hecha por dicho Comité en 1969, sobre una recomendación de -

1966 en relación con la necesidad de estimular el ahorro privado, y de conseguir el equilibrio financiero de los distintos regímenes de la seguridad social (1).

Por otra parte, se recomienda el restablecimiento de una política activa de rentas que permita hacer frente a la inflación. De esta forma se podrá evitar que los salarios aumenten en porcentajes superiores a los que permiten las posibilidades reales de la economía, ahora bien, dejando salvados los poderes adquisitivos del obrero, condicio sine qua non, que los sindicatos establecían para no hacer la guerra a tales medidas.

Con el fin de lograr en 1971 una evolución menos rápida de los precios y de las rentas, se aconseja a los perceptores de las mismas, y, a las organizaciones sindicales -cuya postura es básica y fundamental, toda vez que su enfrentamiento conlleva la paralización de las actividades de todo género-, que moderen en parte sus reivindicaciones, -pues, si bien una coyuntura inflacionaria permite obtener sustanciales aumentos en los ingresos, la relación salarios-precios puede hacer --desfavorable la situación futura (2).

A pesar de las tensiones laborales que han tenido lugar en la Comunidad, las sugerencias del Comité en materia de política de empleo a corto plazo han sido, por lo regular, escasas.

No obstante, se ha de señalar que en 1966, el Comité recomendó a los países miembros, el establecimiento de una serie de medidas que facilitaran, a través de la formación y de la readaptación profesionales, la movilidad de los factores de la producción, en particular de la mano de obra.

Aún cuando esta recomendación resulta un tanto tímida en relación con la política de empleo, ante la aparición de un creciente desempleo coyuntural en 1967, el Comité recordó que, la consecución del pleno empleo debía tener el carácter de objetivo prioritario para los países de la Comunidad, toda vez que los distintos sindicatos naciona-

(1) Troisième Rapport Général sur l'activité des Communautés. 1969.- (Bruxelles-Luxembourg 1970)

(2) Cinquième Rapport Général sur l'activité des Communautés. 1971.- (Bruxelles-Luxembourg 1972)

les habían llegado al acuerdo de paralizar, en caso contrario, la vida económica de los distintos Estados. Así, para elevar el nivel de empleo se hizo necesario dictar una serie de medidas encaminadas a establecer un adecuado crecimiento de la actividad económica.

En 1968, a pesar de todo, el desempleo sólo disminuyó en un 3 por 100, y fue en 1969, al descender el paro en un 15 por 100, cuando se puso de manifiesto un grave desajuste en el mercado de trabajo de la Comunidad. Como la incorporación de trabajadores extranjeros se hizo difícil, el desequilibrio se agudizó a consecuencia de la deficiente preparación y formación profesional de los trabajadores desempleados, y, de la inadecuada distribución geográfica de los parados (1).

Ante esta situación, la Comisión propuso la reforma del Fondo Social Europeo, a fin de lograr una mejor adaptación de los trabajadores disponibles, a la evolución de las necesidades de mano de obra. En principio, parece que esta decisión intentó poner en marcha una política dinámica de empleo, en total coordinación con la política económica a corto plazo.

Aún cuando en 1970 el producto bruto de la Comunidad creció - en menor porcentaje que el año anterior, el mercado de trabajo presentó las mismas tendencias y la demanda de trabajo no satisfecha, siguió aumentando hasta finales de año, momento en que comenzó a disminuir. Como el paro se había reducido de forma considerable en 1969, el crecimiento vegetativo de la oferta de trabajo, y los trabajadores extranjeros fueron los únicos factores que facilitaron el crecimiento del nivel de empleo (2).

Si bien el producto interior bruto de la Comunidad creció en -- 1971, aunque en un porcentaje bastante inferior al de 1970, no por eso los efectos de tal evolución sobre el mercado de trabajo fueron sustanciales. El paro mantuvo una tendencia creciente, no muy acusada, y, paralelamente, al final del año, la oferta de puestos de trabajo comenzó a descender (3).

(1) Troisième Rapport Général sur l'activité des Communautés. 1969 - (Bruxelles-Luxembourg 1970)

(2) Quatrième Rapport sur l'activité des Communautés. 1970 (Bruxelles-Luxembourg 1971)

(3) Cinquième Rapport sur l'activité des Communautés. 1971 (Bruxelles-Luxembourg 1972)

Lógicamente, tales disposiciones, en especial las de carácter económico, íntimamente ligadas a la evolución de la coyuntura, producen unos resultados de gran significado en el orden social, ya que sus efectos se ponen de manifiesto en las variaciones del poder adquisitivo del dinero y, en los movimientos de la actividad económica. En definitiva, el salario real y el nivel de empleo, serán los árbitros que determinen la bondad o no de dichas disposiciones.

5.2. -Las orientaciones sociales de la política a medio plazo.

El Consejo, por decisión de abril de 1967, adoptó el primer programa de política económica a corto plazo para el período 1966—1970. Tal decisión tenía su fundamentación en el artículo 105 del Tratado de Roma, por el que los países miembros se comprometían a coordinar sus políticas económicas.

En la elaboración de este programa, tomaron parte activa dos organismos creados en 1964: el Grupo de estudio de las perspectivas económicas a medio plazo, y el Comité de política económica a medio plazo. El primero con la misión de realizar las proyecciones básicas y el segundo, con la de establecer las grandes líneas de la política económica que cada país miembro, así como las Instituciones, debían seguir para asegurar la coordinación de las medidas y el cumplimiento de los objetivos del programa (1).

Este programa constaba de una Introducción y seis capítulos. El primer capítulo, se refiere a los objetivos generales de la política económica a medio plazo dentro de la Comunidad. El segundo se consagra a las perspectivas generales de crecimiento, y a las proyecciones y aspectos más importantes.

El capítulo tercero, se centra en el análisis de las orientaciones generales de la política económica a medio plazo, tanto desde el punto de vista de la oferta, como de la demanda. En relación con la oferta se estudian las posibilidades de crecimiento de la misma, en función de la política de empleo y de formación profesional, política de inversiones, de investigación, de eliminación de obstáculos de or

(1) Projet de programme de politique économique et social à moyen terme. Bruxelles, 1968. - pág. 33 y ss.

den jurídico y fiscal ... etc.

Los capítulos siguientes se dedican, con mayor profundidad, a temas muy concretos; el cuarto, a la política de empleo y a la forma ción profesional; el quinto, a la política financiera del sector público, y el sexto, a la política en general.

El contenido social del primer programa se pone claramente de manifiesto en el primer capítulo. Así, se afirma que, dentro de los límites determinados por las posibilidades económicas, es preciso asegurar la mejora continua de las condiciones de vida y de trabajo de la población. Esta mejora exige alcanzar, además de un crecimiento económico óptimo, y una estabilidad monetaria, un alto grado de nivel de empleo y una equitativa distribución de la renta y la propiedad. Para ello, la política económica a medio plazo debe de contribuir a los objetivos sociales de la Comunidad.

Por otra parte, en el capítulo tercero se señala que, si bien lo que es socialmente deseable puede venir limitado por lo que es -- económicamente posible, resulta evidente la influencia decisiva que la política social ejerce sobre la actividad económica. En consecuencia, dada esta interdependencia, es necesario que el desarrollo económico y el progreso social se realicen de forma conjunta.

La política de empleo, cuyo contenido y perspectivas se ofrecen en el cuarto capítulo, se orienta en dos direcciones.

Por un lado, se pretende la consecución, en términos cuantitativos, de un aumento de la oferta de mano de obra; por otro lado, - la política de empleo intenta mejorar la calidad de dicha oferta (1).

En cuanto a los salarios, se considera que, lo más razonable, dada la libertad de negociación existente para la determinación de los mismos, es llegar a una política de compromiso con las organizaciones sociales que permita el encuadramiento de la formación de los salarios dentro del marco de la política de rentas (2).

(1) Ver: Jacques-Jean Ribas. La politique sociale des Communautés - Européennes. -París, 1969. Second et Troisième programme de po litique économique à moyen terme. Bruxelles. 1970.

(2) Jean Meynaud. L'action syndicale et la Communauté économique - européenne. Lausanne. Centre de recherches européennes. 1968. - pág. 69

Aunque el primer programa de política económica a medio plazo, fue adoptado por el Consejo el 11 de abril de 1967, la Comisión - presentó al Consejo, el 20 de marzo de 1968 el proyecto del segundo programa. En él se mantiene la línea del primero, y está concebido - como un complemento, no haciéndose nuevas proyecciones, sino introduciendo correcciones a las iniciales del primer programa.

Para lograr estos objetivos y, para evitar incidencias sociales desfavorables, se propone:

- Se debe de prolongar, si es preciso artificialmente, a costa de subvenciones o de medidas proteccionistas, la existencia de cier--tas empresas y sectores.

- En cualquier caso, el Estado y las empresas deben de car--gar con los gastos de transporte y de reinstalación. El Fondo Social debe conceder ayudas especiales a determinados sectores.

- Los gobiernos deben estimular la construcción de viviendas, cuando la penuria de las mismas se convierte en grave obstáculo para la movilidad geográfica de los trabajadores (1).

El tercer programa de política económica a medio plazo, que cubre el período 1971-1975, fue presentado por la Comisión al Conse--jo, en octubre de 1970.

Este programa, que responde a las exigencias planteadas por los distintos grupos de opinión y, más concretamente, de las organi--zaciones sindicales, que habían presionado insistentemente a las autoridades de la Comunidad, para que tomaran conciencia de los graves problemas sociales existentes, es totalmente diferente a las anterio--res. Se puede considerar como un programa básicamente social, pues en el primer capítulo se indica claramente que la política económica - debe estar al servicio de los fines de la sociedad.

Además, se señala que la política económica debe contribuir a la consecución de mejores condiciones de existencia. Para ello se ha

(1) Projet du second programme de politique économique à moyen terme. Bruxelles, 1968. - pág. 37

de intentar, con carácter simultáneo, la elevación del nivel de vida, la mejora de la calidad de la vida, y la mayor solidaridad de los individuos, en beneficio de las categorías sociales menos favorecidas.

Por otra parte, el programa considera que el progreso social no se podrá alcanzar, sin una solución económica equilibrada y sostenida.

Los objetivos a conseguir en el programa (1), con carácter -- prioritario, son:

1. - Se ha de mejorar el proceso de satisfacción de las necesidades colectivas, en materia de educación, sanidad y vivienda.

2 - Se ha de intensificar la utilización de medidas encaminadas a combatir los efectos nocivos emanados de la industria en el me dio ambiente .

3. - La política de igualdad de oportunidades requiere el establecimiento de una política eficaz en materia de educación y de for -- mación.

4. - Es necesario lograr una distribución más justa de las ren tas y de los patrimonios.

5. - La protección social debe reforzarse en favor de las personas más afectadas por los cambios estructurales y las innovacio-- nes técnicas.

Ahora bien, la materialización real de estas finalidades requiere el siguiente planteamiento:

Se ha de establecer, no sólo una política de pleno empleo, sino de me jor empleo. De este modo se garantiza la utilización óptima de la ma no de obra.

Se ha de conseguir una mayor justicia social, a través de una distrib ción más equitativa de la renta y del patrimonio, y, mediante una pro -- tección al individuo en función de sus circunstancias personales.

(1) Ver: Orientations préliminaires pour un Programme de Politique - Sociale Communautaire. Commission des Communautés Européennes. Bruxelles, 1971

6. - La proyección social en la armonización legislativa

Esta armonización entendida en el contexto del Tratado, no pretende una identidad de normas jurídicas, sino más bien va dirigida a - una equivalencia de los resultados económicos, equivalencia en las rentas salariales y prestaciones sociales, equivalencia en las cargas sociales de las empresas.

Apuntan presupuestos de armonización en el Tratado de Roma, los artículos 117, 100, 101 y 3 h).

Según el artículo 3 h), la acción de la Comunidad conlleva la aproximación de las legislaciones en función del Mercado Común.

El artículo 100 dispone que el Consejo necesitará de la unanimidad en toda proposición que decreten las directivas para la aproximación de las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrati--vas de los Estados, que tengan una incidencia directa para el establecimiento y funcionamiento del Mercado Común.

El artículo 101 determina los casos de una disparidad legislati--va que incida en las condiciones de la concurrencia y provoquen una - - distorsión.

El artículo 117 del capítulo de Política Social del Tratado, dispone que los estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra, - prometiendo su igualación en el progreso, y estimando que tal eleva--ción resultará, tanto del funcionamiento del Mercado Común, que favorece la armonización de los distintos sistemas sociales, como de los - procedimientos previstos en el Tratado y de la aproximación de las disposiciones legislativas reglamentarias y administrativas.

Al tender a la igualación "en el progreso", se ha de entender - una igualación por lo alto y no por lo bajo. Es decir, que el Tratado - consagra el principio de carácter no regresivo de la legislación social(1).

Esta igualación de las condiciones de vida y de trabajo en el pro

(1) Leon-Eli Troclet. - Legislation sociale internationale. - Ed. Librairie Encyclopedique. Bruxelles, 1958. pág. 125 y s. s.

greso debe entenderse tanto en lo concerniente al derecho de trabajo en sentido estricto, como a la Seguridad Social. Así, en el artículo 118 afirma que, conforme a los objetivos generales propuestos, la Comisión tendrá por misión promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el terreno social, especialmente en las materias relativas a empleo, al derecho de trabajo y a las condiciones del trabajo; a la formación y al perfeccionamiento profesionales; a la Seguridad Social; a la protección contra los accidentes de trabajo; al derecho sindical y a las negociaciones colectivas entre patronos y -- trabajadores. A este efecto, la Comisión mantendrá un estrecho con-- tacto con los Estados miembros en estudios, pareceres, etc. Esta co-- laboración y consulta entre los Estados y de éstos con la Comisión, - debe de promover poco a poco la armonización de sus políticas socia-- les.

Los diferentes aspectos indicados en este artículo 118, no deben de entenderse como una enumeración limitativa, sino abierta y en este sentido el adverbio "especialmente" es terminante.

Los artículos 119 y 120 definen más rígidamente esta iguala-- ción legislativa. El 119 marca la igualdad salarial por igual trabajo, sea mujer u hombre el que lo preste. Sin embargo, a pesar de la tentativa del Consejo de Ministros y de la Comisión, hasta el momento - actual no se puede afirmar que este precepto haya llegado a sus últi-- mas consecuencias. A pesar de la resolución del Consejo de Minis-- tros sobre la materia, de 30 de agosto del 1961, que establecía tres - etapas en la igualación de los salarios, que se pretende con una dife-- rencia de un 15% a partir de 30 de junio de 1962, de un 10% a partir - del 30 de junio de 1963 e, igualdad total desde el 31 de diciembre de - 1964, según un rapport de la Comisión de 7 de julio de 1965 se consta-- taba que tal pretensión aún no se ha llevado a la práctica. Inclusive - otro informe del 30 de julio de 1967, registraba los pocos progresos hechos en algunos Estados de la Comunidad sobre la materia.(1)

Tampoco el artículo 120, que se refiere a la equivalencia de - las vacaciones pagadas, ha tenido en su aplicación por los Estados - miembros mejor suerte que el anterior.

(1) O. I. T. Convenios y Recomendaciones (1919-1966). - Ginebra, 1966
pág. 37 y ss.

En apéndice anexo al Tratado, se habla del tema de las diferentes retribuciones de las horas extraordinarias, habida cuenta de las - distintas jornadas semanales de trabajo existentes en algunos Estados.

De momento, y al no incidir, naturalmente, la pretensión de armonización de una forma clara y terminante, se puede decir que en la pretensión los resultados estimados se pueden calificar de parcos. Será necesaria una urgencia mayor en el terreno político, entre otros, - para que esa armonización e igualación sea un hecho.

APENDICE

ESTUDIO SOCIOECONOMICO DE LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA

A P E N D I C E

I. - INDICADORES BASICOS DE LOS NIVELES DE BIENESTAR Y NIVEL DE VIDA DE LOS PAISES DE LA COMUNIDAD: SU COMPARACION CON ESPAÑA

En 1942 Schumpeter, que se muestra defensor de la economía de mercado, preconizó sin embargo, el fin de la libertad económica y el advenimiento general del socialismo como sistema económico - porque, según afirmaba, a pesar de la reconocida eficacia y de los grandes éxitos alcanzados por la libertad económica, que han permitido elevar fabulosamente los niveles de bienestar para la mayor parte de la Humanidad, la demostración científica de sus ventajas resulta demasiado complicada para llegar a ser comprendida más que por minorías, mientras que la gran masa se deja influir fácilmente por los argumentos emocionales y científicamente superficiales a favor - del socialismo cuyo triunfo es inevitable, no por razones técnico-económicas, sino político-sociológicas.

La formación de la Comunidad Económica Europea ha constituido un freno importante para que la profecía, no se haya cumplido hasta el momento y, en la medida que se vaya produciendo la integración total, es probable que pierda toda su vigencia.

1. - Análisis de los Indicadores

El análisis de series estadísticas tropieza siempre, cuando se pretenden realizar comparaciones entre diferentes países, con varios inconvenientes de carácter técnico, derivados principalmente de los propios criterios utilizados para la obtención y tratamiento de la información y de la validez temporal de la misma; a pesar de todas estas dificultades, su estudio resulta obligado para la interpretación de los fenómenos económicos y sociales, porque la estadística ofrece, en cualquier caso, una visión objetiva e imparcial de los hechos que su-

ceden. Se han intentado soslayar aquellos inconvenientes recurriendo a una sola fuente al objeto de presentar una visión homogénea con respecto a los países considerados y con carácter oficial. Se trata de la publicación que periódicamente prepara la O. C. D. E. insertada como separada del "L'Observateur de l'O. C. D. E. ".

2. - Estructura del Producto Nacional Bruto

El volumen de renta "per cápita", considerado por Pigou como el indicador básico para medir el bienestar de los pueblos, no es de por sí suficientemente representativo si no se conoce paralelamente la distribución por categorías profesionales y zonas geográficas, pues to que de hecho se dan notorias diferencias entre unas y otras.

El Producto Nacional Bruto español supone un 5% del total de la Comunidad Económica Europea, ampliada con los últimos cuatro miembros, porcentaje que se incrementaría en algo más de dos puntos si consideramos tan sólo los seis países signatarios del Tratado de Roma. (1)

Las previsiones realizadas por los propios países en el seno de la O. C. D. E. señalaban para el quinquenio 1965-70 un claro debilitamiento frente a la tónica general anterior, y, sin embargo, se observa que, para todos ellos, los medios de crecimiento han sido fuertes, superando tasas del 6% en términos reales, y ello a pesar de las sensibles mejoras acaecidas en el terreno social y laboral. (2)

Para la década de los 70 es previsible suponer una fase menos expansiva, tanto para la producción española como para el resto de las europeas, obligando a poner en marcha dispositivos estabilizadores, cuya armonización sería más fácil dentro de una organización supranacional, que en España, aquejado desde hace años de tenden--

(1) Informe sobre la situación actual y perspectivas de España en la C. E. E. - Organización Sindical. - Madrid, 1973. - pág. 164 y ss.

(2) op. cit. Informe sobre la situación actual ... pág. 191 y ss.

cias inflacionarias que reducen la eficacia de medidas encaminadas a incrementar las tasas evolutivas del Producto Nacional Bruto.

El volumen absoluto del P. N. B. español supera a los de Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Luxemburgo, Noruega y Países Bajos, países que, por contar con una menor extensión y un volumen de población menor, disponen sin embargo, de mejor renta relativa. Es muy acusada, por el contrario, la diferencia existente entre España y -- Francia e Italia, que son nuestros principales competidores en el -- marco del Mercado Común.

Raymond Aron (1) ha planteado el grave problema de nuestro tiempo. Señala el sociólogo francés que "el principal problema durante la primera mitad del siglo XIX fue el del proletariado, quién podía darse cuenta de una escandalosa pobreza a la misma sombra de las fábricas donde manaba la riqueza. El principal problema de la segunda mitad del siglo XX parece ser la desigualdad del progreso, la escandalosa pobreza de pueblos enteros, al lado de los países industrializados en los que todas las clases se benefician del progreso colectivo".

Esta dualidad se produce en un mundo mentalizado en el desarrollo y en el progreso, y caracterizado por una dinamicidad y una aceleración en el logro de objetivos diversos tendentes a conseguir que los instrumentos que suponen el incremento de la renta nacional, reviertan en mejoras colectivas generalizadas a intensificar el bienestar del conjunto de ciudadanos que integran cada realidad política.

Según Stolze (2), "el mundo está dividido en tres partes. Mientras que en los países industriales altamente desarrollados, las diferencias de clases se van haciendo cada vez menores, en el total del mundo se mantiene una clara diferencia entre pobres y ricos. La

(1) "Progress and disillusion". Condes Pall Mall Press, 1968; pág. 164

(2) Diether Stolze. - "Capitalismo". - Mr. de Caralt, Badlnc, 1971; pág.

comparación entre cifras de población y producto social nos muestra un mundo de tres clases. En cabeza están los países industriales del mundo occidental, que disponen del 60% de todos los bienes de este mundo, que son producidos bajo el sistema capitalista y, por sólo apenas el 20% de la población mundial. Aun cuando las comparaciones sólo pueden hacerse con ciertas reservas (las cifras sobre el producto social difieren y, en muchas ocasiones no se conocen datos sobre los países socialistas), se ve con claridad neta la superioridad del mundo capitalista. Bajo el régimen capitalista se producen más de dos veces y media los bienes y los servicios que en los países socialistas - y por apenas la mitad de habitantes. Calculando "per cápita", el producto social de los países capitalistas es cinco veces superior al de los países comunistas. Un mundo partido en tres: aproximadamente la mitad de la humanidad vive en países en vías de desarrollo. La diferencia entre ricos y pobres ha cambiado bien poco hasta ahora. El mundo socialista está todavía lejos de poder alcanzar el nivel de vida del mundo occidental. En cuanto a los países en vías de desarrollo, aún quedan mucho más lejos del bienestar económico del occidente industrializado".

A continuación presentamos dos cuadros que recogen las disponibilidades monetarias de los países del Mercado Común ampliado y, la referencia con España. Asimismo, recogemos el Producto Nacional Bruto de los países antes mencionados.

Con respecto al porcentaje de formación bruta de capital, España se mantiene a niveles europeos, aún cuando los resultados no sean sin embargo satisfactorios a consecuencia de la baja cuantía de nuestro Producto en comparación con el volumen de población, - hasta el punto de que considerando las cifras "per cápita", nos encontramos, con gran diferencia, en el último lugar de Europa, notoriamente distanciados del resto de los países comunitarios. Esto indica que las estructuras de ingresos y gastos de la población española permiten un buen índice de formación bruta de capital que, - sin embargo no alcanza los resultados esperados por la insuficiencia del P. N. B.

PRODUCTO NACIONAL BRUTO 10⁶ \$

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	112.380	119.620	121.400	132.480	153.280	187.050
BELGICA	16.860	18.190	19.660	20.750	22.810	25.880
DINAMARCA	9.990	11.130	11.130	12.390	13.990	15.750
FRANCIA	94.150	101.870	109.280	126.230	139.610	148.230
IRLANDA	2.610	2.920	3.120	3.100	3.040	3.490
ITALIA	56.760	61.490	67.090	74.980	82.020	92.850
LUXEMBURGO	550	550	670	710	710	1.000
NORUEGA	7.000	7.580	8.320	9.020	9.730	11.390
PAISES BAJOS	19.070	20.770	22.830	25.230	28.240	31.280
REINO UNIDO	99.040	105.060	109.250	102.670	109.400	121.180
<u>TOTALES</u>	418.410	449.180	472.750	507.560	562.830	637.920
ESPAÑA	17.720	24.570	26.620	25.200	28.740	32.260

DISPONIBILIDADES MONETARIAS \$ PERCAPITA						
AÑO						
PAISES	1. 965	1. 966	1. 967	1. 968	1. 969	1. 970
ALEMANIA	1. 900	2. 010	2. 030	2. 200	2. 520	3. 040
BELGICA	1. 780	1. 910	2. 050	2. 160	2. 360	2. 670
DINAMARCA	2. 100	2. 320	2. 320	2. 540	2. 860	3. 160
FRANCIA	1. 920	2. 060	2. 140	2. 530	2. 770	2. 920
IRLANDA	920	1. 010	1. 080	1. 070	1. 040	1. 190
ITALIA	1. 100	1. 180	1. 280	1. 390	1. 520	1. 710
LUXENBURGO	1. 700	1. 700	2. 020	2. 130	2. 130	2. 950
NORUEGA	1. 880	2. 020	2. 200	2. 360	2. 530	2. 940
PAISES BAJOS	1. 550	1. 670	1. 810	1. 980	2. 190	2. 400
REINO UNIDO	1. 810	1. 910	1. 980	1. 850	1. 970	2. 170
ESPAÑA	570	770	830	770	870	960

FORMACION BRUTA DE CAPITAL FIJO % P.N.B.

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	26,5	25,5	22,8	23,1	24,4	26,5
BELGICA	20,7	21,4	21,7	21,1	21,2	21,9
DINAMARCA	22,1	21,3	21,3	20,5	22,0	21,9
FRANCIA	21,7	21,8	21,9	24,9	25,4	25,6
IRLANDA	18,8	18,5	18,7	19,1	19,9	22,5
ITALIA	18,9	18,4	19,1	19,4	20,5	21,2
LUXEMBURGO	32,1	32,1	29,7	25,1	25,1	25,8
NORUEGA	29,2	28,9	31,0	26,7	25,3	27,4
PAISES BAJOS	24,5	25,4	25,5	26,5	25,5	26,3
REINO UNIDO	17,7	17,6	18,0	18,2	17,3	17,6
ESPAÑA	22,8	22,0	21,0	20,9	22,0	21,2

FORMACION BRUTA DE CAPITAL FIJO \$ "PER CAPITA"

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	500	510	460	510	620	810
BELGICA	370	410	450	460	500	590
DINAMARCA	460	490	490	520	630	690
FRANCIA	420	450	480	630	700	750
IRLANDA	170	190	200	200	210	270
ITALIA	210	220	240	270	310	360
LUXEMBURGO	550	550	600	530	530	760
NORUEGA	550	580	680	630	640	800
PAISES BAJOS	380	420	460	530	560	630
REINO UNIDO	320	340	360	340	340	380
ESPAÑA	130	170	170	160	190	200

II. - ESTRUCTURA PRODUCTIVA EN EL AREA DE LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA Y SU COMPARACION CON ESPAÑA.

1. - Visión General

La economía española, después de un largo periodo de escaso crecimiento, marcó de 1955 a 1960 unos ritmos de recuperación inferiores a las tasas, que en el curso de los mismos años, obtuvieron los países que en 1957 habían constituido la Comunidad Económica Europea. Desde 1960, España ha doblado prácticamente su ritmo de crecimiento, en parte como contrapartida al freno relativo -- observado en 1959-60, mientras los países del Mercado Común, mejoraban o mantenían las tasas del período anterior. (1)

La economía se asienta fundamentalmente en España, comparativamente en el sector primario, es decir, la agricultura, no sólo por sus cifras absolutas, sino por las relativas. La superficie total de España, con sus 504.000 km² es muy superior a la de cada uno de los diez países que forman actualmente la Comunidad, viéndose tan sólo superada ligeramente por Francia; sin embargo, la densidad es de las más bajas de Europa, lo que en principio, permite lograr unas tasas de crecimiento considerables a corto y medio plazo. La superficie agrícola española es casi el 30% del total correspondiente a la Comunidad y la cultivada sobrepasa el 35%. Mientras los países comunitarios destinan al cultivo el 30% de su superficie total, para España este porcentaje es del 40%, lo que da idea de la gran dependencia de la economía a los sectores primarios.

2. - Superficie y Población referidos a 1970

En cuanto al volumen de población, España se ve sobrepasada por Alemania, Inglaterra, Italia y Francia, sin embargo, la tasa de

(1) Informe del Banco de España, 1961. - Ver asimismo: Informe económico elaborado por el Departamento de Estudios del Banco de Bilbao. - Anuario del Instituto Nacional de Estadística

DATOS BASICOS DE SUPERFICIE Y POBLACION REFERIDOS A 1970

PAISES	SUPERFIC. TOTAL 000 km2.	AGRICOLA	CULTIVAD	POBLACION 000 HAB.	DENSI- DAD	TASA DE CRECIM. (1)	INMIG. NETA(+) EMIG. NETA(-)	POBLAC. OCUPADA	% Población ocupada sobre Pobl. total
ALEMANIA	248, 5	135, 8	80, 7	61. 566	248	1, 05	+ 575	26. 705	43, 3
BELGICA	30, 5	16, 0	8, 8	9. 676	317	0, 55	+ 9	3. 747	38, 2
DINAMARCA	43, 1	29, 8	26, 8	4. 921	114	0, 70	+ 4	2. 325	46, 9
FRANCIA	549, 1	331, 8	192, 8	50. 775	92	1, 05	+ 194	20. 410	39, 7
IRLANDA	70, 3	48, 2	11, 5	2. 944	42	0, 44	- 8	1. 058	36, 3
ITALIA	301, 2	201, 8	49, 3	54. 459	181	0, 80	- 6	18. 774	34, 5
LUXEMBURGO	2, 6	1, 4	0, 7	340	131	0, 80	+ 1	144	41, 4
NORUEGA	323, 9	9, 5	8, 1	3. 879	12	0, 80	+ 1	1. 497	38, 3
PAISES BAJOS	36, 6	21, 9	8, 7	13. 032	356	1, 25	+ 32	4. 765	35, 0
REINO UNIDO	244, 0	191, 6	72, 0	55. 812	229	0, 60	- 46	24. 709	44, 7
<u>TOTALES</u>	1. 851, 7	983, 7	556, 0	255. 458	1. 710		+ 658	103. 046	39, 8
ESPAÑA	504, 8	342, 6	204, 8	33. 646	67	1, 05	- 16	12. 372	37, 1

crecimiento de España es una de las más fuertes de Europa, inferior tan sólo a la de los Países Bajos, y muy superior a la de Inglaterra o el Benelux, lo cual quiere decir, que de no cambiar la tendencia, se irá experimentando un paulatino incremento de los recursos humanos, para cuya canalización será preciso crear nuevos puestos de trabajo, preferentemente en los sectores secundario y terciario, con su consiguiente repercusión sobre los índices de desarrollo y la renta "per cápita".

España, junto con Irlanda y los Países Bajos tiene el índice más bajo de población activa con respecto a la población total; el promedio para el decenio 1960-70 fue de un 37% frente a un 43% de Alemania, un 47% de Dinamarca o el 41% de Luxemburgo. (1)

Esta rigidez en los niveles de ocupación y empleo se refleja en el carácter migratorio de la mano de obra española, canalizada principalmente hacia Francia y Alemania, calculándose que el número total de emigrantes ha sobrepasado el millón de personas desde el Plan de Estabilización, más adelante, tendremos oportunidad de analizar pormenorizadamente este punto.

3. - Estructura del Producto Nacional Bruto por Sectores Productivos

Claramente se observa en el cuadro anexo que, salvo Irlanda, - que sigue dependiendo cuantitativamente del sector primario, es España la que soporta el mayor peso específico en su estructura del P.N. B.; la sigue Italia que, desde 1965 ha rebajado de un 13'4 a un 10'3 su influencia del sector agrícola. Todos los países del Mercado Común Europeo se han lanzado a desplazar hacia los sectores secundario y, - fundamentalmente de servicios, el peso de su Producto Nacional Bruto. (2)

(1) Op. cit. Informe sobre la situación actual ... pág. 194. -

(2) Op. cit. Informe. pág. 198 y: I.N.E., 1966

ESTRUCTURA DEL PRODUCTO NACIONAL BRUTO POR SECTORES PRODUCTIVOS en o/o

PAISES	1965			1966			1967			1968			1969			1970		
	Sect. Prim.	Sect. Sec.	Sect. Terc.	S P	S S	S T	S P	S S	S T	S P	S S	S T	S P	S S	S T	S P	S S	S T
ARMANIA	4,4	52,7	42,9	4,2	51,9	43,9	4,1	49,7	46,2	3,9	50,9	45,2	3,6	53,9	42,5	3,1	54,2	42,6
ARGENTINA	6,2	41,7	52,1	5,8	41,2	53,0	5,5	40,9	53,6	5,4	41,1	53,5	5,3	41,6	53,2	4,5	42,6	53,0
ARMARCA	11,3	40,6	48,1	10,2	40,0	49,8	10,2	40,0	49,8	9,1	39,6	51,3	8,9	40,1	51,0	7,9	40,1	52,0
ARMENIA	7,8	47,4	44,8	7,4	47,3	45,3	7,4	47,3	45,3	6,6	47,8	45,6	6,0	48,1	45,9	6,0	48,1	45,9
ARMENIA	22,2	32,0	45,8	21,1	32,8	46,1	19,5	33,1	47,4	19,5	33,5	47,0	19,7	34,0	46,3	17,8	35,2	47,0
ARMENIA	13,4	39,5	47,1	12,5	40,1	47,4	12,4	40,5	47,1	11,1	38,6	50,3	11,3	38,9	49,8	10,3	40,5	49,2
ARMENIA	7,1	53,0	39,9	7,1	53,0	39,9	6,3	52,5	41,2	6,2	50,9	42,9	6,2	50,9	42,9	4,1	56,9	39,1
ARMENIA	8,8	38,9	52,3	8,5	37,9	53,6	7,5	38,2	54,3	6,8	37,2	56,0	6,5	38,6	54,9	6,3	39,9	53,7
ARMENIA	8,3	41,2	50,5	7,5	41,4	51,1	7,2	41,2	51,6	7,0	42,2	50,8	7,0	41,6	51,4	7,0	41,6	51,4
ARMENIA	3,4	47,5	49,1	3,2	46,6	50,2	3,3	45,7	51,0	3,0	45,8	51,2	3,0	45,7	51,3	3,1	44,4	52,5
ARMENIA	20,8	36,2	43,0	17,6	34,5	47,9	16,4	34,7	48,9	16,3	33,7	50,0	15,0	35,3	49,6	13,3	35,5	51,2

FUENTE: "L'OBSERVATEUR DE L'O.C.D.E."

4. - Estructura de la Población Activa por Sectores Productivos

Analizando la distribución activa por sectores productivos, - destaca el desplazamiento de mano de obra de las actividades primarias a las secundarias, esto que es general para los países europeos, para España hace que el sector servicios permanezca casi inamovible, habida cuenta del desfase de desarrollo en comparación con los referidos países. El sector servicios ocupa pues un porcentaje sensiblemente inferior al de los demás países comunitarios, sobre todo de Bélgica, Dinamarca, Inglaterra y Países Bajos, donde más de la mitad de la población desempeña estas actividades.

El abandono de los trabajos agrarios para acceder a empleos industriales está motivado en España por las desigualdades de renta, que generan grandes diferencias regionales, y producen una sucesión de fenómenos migratorios interiores, los cuales, originan un agudizamiento de los problemas de adaptación y acomodación laboral sobre todo por la insuficiencia de formación y calificación técnica.

Estos problemas son más acuciantes para España donde casi el 30% de la población activa, se dedica a las actividades primarias, que producen tan sólo el 13% del Producto Nacional Bruto del país, mientras que el 33% de la población activa dedicada al sector terciario, de servicios, genera más del 50% del producto total.

Todo ello se deriva de la coexistencia de un grado de desarrollo con una estructuración agraria retrasada por las deficiencias de capitalización y tecnología concurrentes en el sector.

Está generalmente aceptada la tesis de que cuando un país alcanza su desarrollo industrial, sin lograr un adecuado rendimiento del sector agrario, difícilmente puede superar este retraso, como no sea en un orden fuertemente competitivo; puesto que la tendencia decreciente de la población agrícola, hace que sus dificultades pierdan atractivo para los políticos quienes, encuadrados en el marco

de la democracia, prefieren captar las simpatías de la población ur
bana dando prioridad a los problemas industriales y procurando me
jorar las condiciones de vida de las grandes ciudades mediante la lu
cha contra la contaminación atmosférica, la defensa del medio am-
biente y, los mejores avances en el campo de la higiene y la sanidad.

Por consiguiente, la agricultura española, afectada ya por gra
ves problemas, podría verse limitada a cumplir un papel estricta--
mente interior limitando las posibilidades que ofrece para forzar el
desarrollo mediante su adecuada utilización como suministrador de
otros países europeos. Viene este punto a recordar, aunque sea so
meramente, que nuestro actual Acuerdo Preferencial con la Comuni-
dad favorece más al sector industrial que al agrícola, cada vez más
dificultado para competir.

El desplazamiento de la mano de obra hacia el sector servicios,
crea un desmembramiento de las organizaciones sindicales, toda vez
que éstas se encuentran sujetas a una reorganización a nivel interno -
como consecuencia del transvase de efectivos.

Así, vemos que en Alemania, Dinamarca, Reino Unido, Norue-
ga y Francia, las organizaciones sindicales del sector secundario y
terciario, tienen una lucha sorda, pero continua, en base a una falta
de coordinación con las organizaciones sindicales del sector prima--
rio, política que se traduce en: (1)

1. - Diferencias objetivas en la situación económica y social de
los Estados, que conducen a prioridades diferentes dentro del ámbi-
to sindical y lucha por obtener posiciones de privilegio, en detrimen
to de la propia unidad.

2. - Insuficiencia y debilidad de los textos sindicales a nivel na
cional e internacional.

(1) S. Lipset y R. Bendix. - Movilidad Social en la Sociedad Industrial.
Edit. Endebe. Buenos Aires, 1961. - pág. 77 y ss.

3. - Ausencia o/e insuficiencia de voluntad política sindical - de los Estados y dirigentes sindicales, debido, entre otras causas, al coste de financiero que con frecuencia implica tal voluntad acorde.

4. - La ausencia, a pesar de los esfuerzos ya realizados, de verdaderas federaciones y confederaciones sindicales europeas, - que tengan las iniciativas y la unidad de las organizaciones nacionales actuales.

5. - La ausencia o insuficiencia de relaciones efectivas en la práctica, entre el Parlamento Europeo y los Parlamentos nacionales, en lo que respecta a la realización de la política social europea.

6. - Por último, la falta de una sólida base doctrinal para la política social comunitaria.

Después de algunos años (1), como observa el profesor Lionello Levi-Sandri, vicepresidente de la Comisión de la C. E. E., y -- presidente del grupo de Asuntos Sociales para la presentación al -- Parlamento Europeo del rapport sobre la evolución de la situación social de la Comunidad, la política social había de convertirse en el centro de atención.

En el plano de las realizaciones, eran objeto de críticas y censuras tanto la inercia, como la timidez de la Comisión, que se estancaba en sus estudios y encuestas, sin ningún resultado concreto.

Se subrayaba que la política social comunitaria, a causa de la inexistencia de una normativa más eficaz y coherente, apenas si por sus condicionamientos podía discurrir por los cauces de que dispone el desarrollo de las políticas sociales nacionales, debido también, en gran medida, a que las notables diferencias socio-económicas que -

(1) L. Levi-Sandri. - La disciplina normativa della C. E. E. in materia sociale. A. Giuffré. Milano, 1963. - pág. 111.

ESTRUCTURA POBLACION ACTIVA POR SECTORES PRODUCTIVOS en 9/9

PAISES	1965			1966			1967			1968			1969			1970		
	Sect. Prim.	Sect. Sec.	Sect. Terc.	S P	S S	S T	S P	S S	S T	S P	S S	S T	S P	S S	S T	S P	S S	S T
ALEMANIA	11,1	49,5	39,4	10,8	49,3	39,9	10,6	48,0	41,4	10,2	48,2	41,6	9,6	49,1	41,3	9,0	50,3	40,7
BELGICA	5,7	46,5	47,8	6,0	45,3	48,7	5,8	45,5	48,7	5,6	44,9	49,6	5,2	44,8	50,0	4,8	44,7	50,5
DINAMARCA	17,0	41,8	41,2	16,6	41,9	41,5	16,6	41,9	41,5	13,1	38,4	48,5	11,9	38,5	49,6	11,4	38,5	50,1
FRANCIA	18,2	40,7	41,1	17,6	40,8	41,6	16,6	40,6	42,8	15,8	40,4	43,8	15,1	40,6	44,3	14,0	38,9	47,1
IRLANDA	32,4	27,9	39,7	31,9	27,9	40,2	31,6	27,7	40,7	29,6	28,7	41,7	28,4	29,7	41,9	27,5	30,0	42,5
ITALIA	26,1	40,6	33,3	24,9	40,7	34,4	24,1	41,1	34,8	22,5	41,8	35,7	21,5	43,1	35,4	19,6	43,7	36,7
LUXEMBURGO	13,5	45,7	40,8	12,9	45,9	41,2	12,6	45,3	42,1	12,1	45,3	42,6	11,6	45,7	42,7	11,1	46,5	42,4
NORUEGA	19,8	35,4	44,8	19,2	35,6	45,2	18,5	35,8	45,7	15,5	36,6	47,9	14,7	36,8	48,5	13,9	37,3	48,8
P. BAJOS	9,5	44,3	46,2	8,5	42,8	48,7	8,3	41,9	49,8	7,9	41,3	50,8	7,5	41,3	51,2	7,2	41,0	51,8
REINO UNIDO	3,5	47,5	49,0	3,4	47,2	49,4	3,1	47,2	49,7	3,1	46,7	50,2	8,8	40,4	50,8	2,9	46,5	50,6
ESPAÑA	35,1	34,4	30,5	32,6	37,1	30,3	34,8	35,0	30,2	29,4	36,6	34,0	30,7	37,1	32,2	29,6	37,4	33,0

se registran entre los Estados miembros, dentro de una comunidad de doscientos millones de seres, aún cuando se intente resolverlos con sujeción a criterios unitarios, en las soluciones arbitradas al efecto, siempre hay un amplio margen para su adaptación a exigencias y necesidades de carácter local. (1)

Claro es que, en el fondo, las dificultades para el planteamiento y realización de una política social comunitaria, encuentran su fuente y raíz en el propio condicionamiento a que la misma se halla constantemente sometida, por las exigencias de una lógica puramente dimensional y, un humanismo esencialmente técnico, cuando por el contrario, como enseña la "Populorum Progressio" (34):

"..... todo programa concebido para aumentar la producción al fin y al cabo, no tiene otra razón de ser que el servicio de la persona" "Decir "desarrollo" es, efectivamente, preocuparse tanto por el progreso social como por el crecimiento económico".

5. - Comercio Exterior del marco de Países del Mercado Común y España

Durante el último quinquenio se ha duplicado prácticamente el volumen total del comercio exterior, con el conjunto de países de la Comunidad Económica Europea, que han pasado de 71.195 a 131.342 millones de dólares en importaciones y de 65.961 a 126.405 millones de dólares en exportaciones, mientras que las importaciones españolas han crecido, en el mismo período poco más del 50%, pasando de 3.019 a 4.747 millones de dólares.

Las exportaciones, por el contrario, han crecido poderosamente, partiendo de 966 millones de dólares para llegar a 2.387 en 1970, a pesar de lo cual, nuestro balance comercial, a diferencia -

(1) G. Rajani. - La disciplina normativa della C. E. E. ya citada. -- pág. 77

del resto de los países europeos, continua manteniendo su carácter deficitario con una cifra constante de unos 2.500 millones de dólares.

Es verdad que estas partidas se ven compensadas por la balanza de servicios y capitales, pero no es menos cierto que indican la dependencia de nuestra estructura productiva de las importaciones, hasta el punto de que, como refleja el Informe del Banco Urquijo, sobre 1970, el crecimiento acelerado de los recursos económicos españoles y su posible mayor participación en el conjunto C. E. E. - España, se traduce a la postre, en un fuerte y paradójico aumento de la producción comunitaria consumida por España.

Ello se produce a través de la rigidez de la participación de las importaciones en el Producto Nacional Bruto, que como puede verse en la tabla correspondiente se mantiene constante en un entorno del 14%.

Esta situación se concretará en una minoración del crecimiento interior a menos que seamos capaces de continuar impulsando la participación de las exportaciones que, como también puede verse en el cuadro correspondiente, mantiene un ritmo de crecimiento que ha llevado a ganar dos puntos en la relación Exportaciones-Producto Nacional Bruto. Es decir: la única opción que permitiría lograr una prolongación del crecimiento acelerado es la de un fuerte impulso de las partidas exportadoras de bienes y servicios, ya que de persistir la tendencia importadora, la situación de desequilibrio a medio plazo se hará insostenible.

En lo que respecta a la influencia social, cada país integrante de la C. E. E. intenta exportar cuanto más mejor y, en contrapartida, rebajar lo más posible el capítulo de importaciones.

En los cuadros anexos, se puede apreciar el estado actual de cada país, ahora bien, qué contiene este volumen en el orden de cosas que aquí estudiamos?, qué temas sociales se abordan de su estudio? .

La política industrial de la C. E. E. , pretende crear una estructura económica (1), que permita a la misma un altísimo grado de eficacia. Sin decirlo abiertamente, no es el COMECON quien preocupa, ni tan siquiera el Japón. El rival económico se encuentra en Norteamérica. El nuevo tejido industrial que debe crearse en Europa, implica una serie de problemas sociales.

De acuerdo con el Avis de la Commission au Conseil sur la réforme du Fonds Social européen, de fecha 4 de mayo de 1969, el primer aspecto a tratar, era el de la necesaria solidaridad europea en materia social, en relación con la supresión o transformación de empleos, que la racionalización industrial ineludiblemente acarrea. (2)

El segundo, radica en la necesaria constitución de empresas -- transnacionales europeas. Los interlocutores sindicales que han de tenerse presentes han de serlo más a escala internacional que a nivel nacional.

El tercero consiste en que los técnicos y los obreros, gracias a la existencia de mecanismos realistas de comunicación a nivel de empresa, sean capaces de contribuir, con sus propios esfuerzos, a que tengan lugar estas necesarias mutaciones para una economía de más alta productividad. Es el único procedimiento (3), para no estar dominados por el miedo a perder su empleo, o de encontrarlo sólo en condiciones menos favorables y, en un entorno inaceptable. (4)

El cuarto, derivación lógica, es la política de formación profesional para los más jóvenes, la reeducación profesional de los adultos y, la posibilidad de readaptación a las nuevas condiciones de todas las categorías profesionales, unido todo ello a una política adecuada de motivación. (5)

Esto lleva, para impedir que existan, simultáneamente, déficit de mano de obra y bolsones de paro, a un quinto aspecto: frenar las tendencias que tienen ciertas empresas para no emplear más que personal y técnicos jóvenes.

(1) La politique industrielle de la Communauté. Memorándum de la Commission au Conseil. Commission des Communautés Européennes. Bruxelles, 1970. - pág. 7

(2) Memorándum, cit. pág. 168-169

(3) Memorándum, cit. pág. 169

(4) Memorándum, cit. pág. 253

(5) Memorándum, cit. pág. 254-258

EVOLUCION DE COMERCIO EXTERIOR EN CIFRAS ABSOLUTAS

PAISES	1965		1966		1967		1968		1969		1970	
	IMPOR.	EXPOR.	IMPOR.	EXPOR.	IMPOR.	EXPOR.	IMPOR.	EXPOR.	IMPOR.	EXPOR.	IMPOR.	EXPOR.
ALEMANIA	17.472	17.892	18.023	20.134	17.351	21.736	20.150	24.842	24.926	29.052	29.814	34.189
BELGICA	6.374	6.382	7.171	6.382	7.176	7.032	8.333	8.164	9.984	10.069	11.353	11.595
DINAMARCA	2.811	2.273	2.990	2.402	3.134	2.474	3.213	2.582	3.800	2.958	4.385	3.290
FRANCIA	10.342	10.053	11.884	10.905	12.377	11.377	13.926	12.672	17.392	15.020	19.116	17.940
IRLANDA	1.041	627	1.043	682	1.078	783	1.175	776	1.413	891	1.569	1.035
ITALIA	7.347	7.188	8.571	8.032	8.697	8.702	10.253	10.183	12.450	11.729	14.939	13.188
LUXEMBURGO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.353	11.595
NORUEGA	2.206	1.443	2.403	1.562	2.746	1.736	2.704	1.937	2.943	2.203	3.697	2.455
PAISES BAJOS	7.464	6.393	8.018	6.750	8.337	7.288	9.293	8.342	10.991	9.965	13.393	11.767
REINO UNIDO	16.138	13.710	16.671	14.661	17.715	14.372	18.958	14.822	19.956	17.515	21.723	19.351
TOTALES	71.195	65.961	76.774	71.960	79.611	75.500	88.005	84.320	103.855	99.402	131.342	126.405
ESPAÑA	3.019	966	3.591	1.254	3.470	1.384	3.502	1.589	4.233	1.900	4.747	2.387

FUENTE: "L'OBSERVATEUR DE L'O.C.D.E."

UNIDAD = 10⁶ \$ USA

IMPORTACIONES % P.N.B.

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	15,5	15,1	14,3	15,2	16,3	15,9
BELGICA	37,8	38,0	35,2	38,8	42,3	43,9
DINAMARCA	28,1	26,9	26,9	25,9	27,2	28,2
FRANCIA	11,0	11,7	11,3	11,0	12,5	12,9
IRLANDA	37,2	35,7	34,6	39,7	41,5	40,3
ITALIA	12,9	13,9	14,5	13,7	15,2	16,1
LUXEMBURGO	-	-	-	-	-	43,9
NORUEGA	31,5	31,7	33,0	30,0	30,2	32,5
PAISES BAJOS	39,1	38,6	36,5	36,8	30,9	42,8
REINO UNIDO	16,3	15,9	16,2	18,5	18,2	17,9
ESPAÑA	12,7	14,6	13,0	13,9	14,7	14,7

EXPORTACIONES % P.N.B.

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	15,9	16,8	17,9	18,8	19,0	18,3
BELGICA	37,9	36,2	34,5	38,0	42,6	44,8
DINAMARCA	22,8	21,6	21,6	20,8	21,1	21,1
FRANCIA	10,7	10,7	10,4	10,0	10,8	12,1
IRLANDA	23,8	23,4	25,1	26,2	26,2	26,6
ITALIA	12,7	13,1	13,0	13,6	14,3	14,2
LUXEMBURGO	-	-	-	-	-	44,8
NORUEGA	20,6	20,6	20,9	21,5	22,6	21,6
PAISES BAJOS	33,5	32,5	31,9	33,1	35,3	37,6
REINO UNIDO	13,8	14,0	13,2	14,4	16,0	14,7
ESPAÑA	5,4	5,1	5,2	6,3	6,6	7,4

% ANUAL CRECIMIENTO IMPORTACION VOLUMEN

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	11,1	10,8	6,8	9,0	10,1	9,6
BELGICA	9,7	11,4	9,7	10,1	10,7	10,4
DINAMARCA	8,7	9,1	6,9	7,9	7,4	8,0
FRANCIA	10,1	11,9	9,2	9,5	11,0	12,2
IRLANDA	9,1	7,2	6,5	7,1	8,0	7,9
ITALIA	8,6	9,8	8,1	5,1	10,6	13,3
LUXEMBURGO	-	-	-	-	-	10,4
NORUEGA	8,0	9,6	9,0	9,3	9,8	10,8
PAISES BAJOS	8,7	9,1	8,7	9,2	8,9	11,0
REINO UNIDO	3,4	4,2	5,0	6,3	4,6	5,6
ESPAÑA	32,5	32,9	16,5	13,1	14,4	8,5

% INCREMENTO ANUAL VOLUMEN EXPORTACIONES 1965-1970

PAISES	1965	1966	1967	1968	1969	1970
ALEMANIA	8,6	9,3	10,0	11,2	11,4	11,4
BELGICA	11,2	11,4	9,4	10,5	11,3	10,5
DINAMARCA	7,7	7,4	6,9	7,0	6,9	6,4
FRANCIA	6,7	7,0	7,3	8,2	9,8	10,6
IRLANDA	5,9	4,6	8,1	7,6	7,4	9,5
ITALIA	14,9	15,7	13,1	15,7	14,5	11,5
LUXEMBURGO	-	-	-	-	-	10,5
NORUEGA	8,6	9,9	9,2	9,7	8,8	8,8
PAISES BAJOS	7,5	8,7	8,7	10,5	11,1	12,6
REINO UNIDO	3,5	4,2	3,2	4,7	6,3	5,9
ESPAÑA	3,0	7,1	10,8	17,5	14,2	19,4

CONCLUSIONES

En las sociedades en que por ser democracia política existen diferentes opiniones ideológicas - caso de los países miembros de la CEE-, - empresarios y sindicatos gozan de autonomía tanto en sus relaciones mutuas como con respecto al propio Estado. En estos países vemos que el papel desempeñado por el Estado puede definirse como de neutral e impulsor; y estos conceptos corresponden a las diferentes etapas que se van sucediendo en todo conflicto entre los intereses públicos y los privados, - ya que con frecuencia, tanto los empresarios como los sindicatos, ejercen una presión socio-económica - que ya es política por el alcance que tiene para toda la comunidad nacional- al objeto de influir directamente sobre la acción gubernamental (fundamentalmente en el caso de las negociaciones colectivas y las huelgas).

Durante los últimos treinta años los países europeos del área del Mercado Común han logrado mantener un nivel de empleo elevado y, consiguientemente, un desarrollo económico que ha desfasado al social. Tanto las realizaciones sociales como las económicas realizadas en estos últimos treinta años, se han visto acompañadas de cambios políticos profundos, y muy principalmente en lo que se refiere al papel desempeñado por los Estados y por su agente principal: el gobierno; los cuales han asumido nuevas responsabilidades en lo que respecta a la planificación de la economía y la estructuración social.

Hasta 1960, las organizaciones sindicales fueron partidarias de - establecer relaciones estrechas con los gobiernos, aceptando una responsabilidad compartida, al servicio del fin último: la creación de una sociedad social y económicamente estable. Se observa en este periodo una tendencia evidente de regresión en los conflictos sociales. Las huelgas - auténtico barómetro de la conflictividad e inestabilidad social- disminuyeron espectacularmente.

Los seis países estudiados tienen encuadrados en sus organizaciones sindicales un total aproximado de treinta y tres millones de trabajadores, lo que representa, aproximadamente, el 30% de la mano de obra. La tasa de afiliación sindical más importante la tiene Bélgica -40%-, seguida de Alemania, Inglaterra e Italia; siendo Francia la más baja -15%-. Estos treinta y tres millones de trabajadores están afiliados a Confederacion

nes que corresponden a opciones ideológicas muy definidas, encontrando, en consecuencia, el apoyo de los partidos políticos y, por ende, brindando a éstos no sólo los votos de sus afiliados, sino el propio patrimonio económico sindical.

Sobre la base de una analogía común, cual es la defensa de los intereses del mundo del trabajo, las diferentes estructuras ideológicas dan origen a diferencias sustanciales en los distintos sindicatos nacionales.

Por lo anterior, los comunistas cuentan con la C. G. T. en Francia y la C. G. I. L. en Italia, lo que representa, aproximadamente, casi seis millones de trabajadores. Los sindicatos católicos suman un total aproximado de cinco millones de afiliados (C. I. S. L. italiana, N. K. V. holandesa, C. F. D. T. francesa y la C. S. C. belga que, sin ninguna duda es la más homogénea y potente del mundo católico). Los socialistas cuentan con la D. G. B. alemana, la F. G. T. B. belga, la N. V. V. holandesa, la U. I. L. italiana y las Trade Unions británicas, lo que supone casi veinte millones de trabajadores afiliados. Con respecto a los sindicatos cristianos no católicos, se encuentran representados en Holanda por la C. N. V., con doscientos cincuenta mil afiliados.

En consecuencia, existen tres grandes tendencias ideológicas que se encuentran inmersas en las organizaciones sindicales europeas y que marcan en demasía una influencia, en cierta medida extraña al mundo del trabajo.

Si hemos observado un cierto equilibrio entre las tasas de afiliación de los distintos países, así como en la distribución de los efectivos sindicales entre los partidos políticos; en el momento de comparar como se regulan las condiciones de trabajo, apreciamos que los convenios colectivos con una pujanza y desarrollos espectaculares, no se encuentran regulados en los textos legales ni en Alemania ni en Francia e Inglaterra; estando sometidos en su regulación al Derecho Civil común; mientras que en Inglaterra es la propia creación espontánea que la vida social otorga la que prefiere los convenios. Con respecto a Holanda -que cuenta con la regulación más antigua (data de 1907)- la Fundación del Trabajo, (órgano paritario compuesto a tercios por empleados, empresarios y gobierno) fue la institución que reglamentó y aprobó los convenios colectivos de trabajo. En este país, a diferencia de los otros cinco, el contenido de los convenios no pacta solo el carácter de mínimo salarial, sino asimismo el punto máximo, no pudiendo

se pagar un salario superior al estipulado. Bélgica, con su marcada vocación al pragmatismo, prefiere la negociación directa de las comisiones paritarias.

Con respecto al régimen de huelgas y conflictos de trabajo, se observa que tanto la Ley fundamental de Bonn, como las Constituciones belga, inglesa y holandesa, la desconocen en cuanto a tal figura, mientras que es reconocida constitucionalmente en la italiana y francesa, Bélgica es el único país de los seis estudiados en que, aún cuando no se reconoce la huelga como tal en la Constitución -se reconoce la licitud, pero no el derecho a la huelga-, se entiende como caso de ruptura del contrato de trabajo.

La doctrina se ha armonizado en el sentido de contemplar la huelga como legítimo derecho del trabajador de nuestro tiempo a conseguir un resultado justo, cuando hayan fallado los argumentos y conversación entre trabajador y empresario. En la práctica se reconoce el efecto de suspensión que la huelga origina en las relaciones de trabajo; este es el criterio con que es concebido y aplicado en Europa englobando las diferentes normativas, que se vieron desbordadas, ante la oleada de huelgas ocurridas a finales de la década de los sesenta.

La cobertura de los distintos regímenes de seguridad social nos ofrece un panorama casi homogéneo. Así, las distribuciones que cada Estado señala a las coberturas sociales de sus trabajadores, en relación con su propio Producto Nacional Bruto, fluctúa entre el máximo de Alemania y Holanda -alrededor del 19%- y Bélgica e Inglaterra con el 16%. Es de señalar el notable incremento que han sufrido los gastos de seguridad social en los últimos diez años, debido tanto al mayor contingente de mano de obra, como a la política reivindicativa de las organizaciones sindicales de estos países para lograr unas condiciones de seguridad más en consonancia con la política social preconizada en los actuales tiempos.

Estudiando las diferentes partidas de prestaciones, se observa que el mayor gasto corresponde a la vejez, muerte y supervivencia (en torno al 50% del total de gastos de seguridad social). El sostenimiento del sistema asegurador corresponde a las cotizaciones de los trabajadores -en un porcentaje que oscila del 40% en Holanda al 15% en Francia; mientras que los empresarios cotizan sobre el total con un máximo del 68% en Francia y el mínimo de Inglaterra con un 26%. El sector público ayuda con un 49% del total en Inglaterra y un 15% en Italia y Alemania.

Con respecto a los órganos de colaboración entre las organizaciones sindicales y las autoridades públicas estatales se admiten tres variantes en su aplicación. Por un lado, la delegación sindical a nivel de empresa; figura usada en la práctica en todos los países estudiados; asimismo el consejo de empresa que aglutina las opiniones y posturas de los trabajadores de la empresa. A nivel de rama de actividad las comisiones paritarias que funcionan en Bélgica y los Consejos de Industria en Inglaterra.

Y, por último, a nivel nacional, órganos que admitiendo en su seno tanto a los obreros como a los empresarios y a los expertos gubernamentales, estudian y reglamentan la política social y económica de los distintos países. Así, los Consejos Económicos y Sociales de Francia y Holanda; o los de Economía y Trabajo de Italia y Bélgica y, en el caso de Inglaterra, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y la Oficina Nacional. Sólo Alemania carece de este tipo de órganos que dan entrada a las diferentes fuerzas socio-económicas para un estudio conjunto, y una responsabilidad en consecuencia solidaria, de las directrices a tomar en los campos social y económico del país en cuestión.

A partir de 1960, el esquema básico de las relaciones industriales, ha sufrido un total cambio. Los conflictos laborales y sociales se han multiplicado enormemente. Los sindicatos han modificado sustancialmente - - sus actividades, transformándose la anterior política de cooperación en oposición militante. Los convenios colectivos ya no son dogmas inalterables y son violados con regularidad.

Lo anterior nos ha situado ante el problema de descubrir las causas que han provocado estos sustanciales cambios en las relaciones industriales.

Es evidente que la economía actual es muy distinta a la de los años 50. Con la creación del Mercado Común Europeo se ha puesto de manifiesto que, si los sindicatos nacionales europeos quieren convertirse en un auténtico movimiento obrero a escala europea, resulta imprescindible un minimo de estructura común, al objeto de asegurar una acción idónea.

Los puntos básicos sobre los que las organizaciones sindicales fundan su programa actual de acción, tanto a escala nacional como internacional, son:

1. - Hacer conscientes a los distintos gobiernos de su responsabilidad social ante la comunidad con respecto a las normas que elaboran.

2. - Participación efectiva y amplia en los procesos de planificación económica.
3. - Mantenimiento del pleno empleo.
4. - Alzas ininterrumpidas de los salarios laborales.
5. - Consecución de una seguridad social y económica completa.

Si los Estados democráticos de la C.E.E. se ven obligados a ejercer su autoridad al objeto de proteger a los ciudadanos contra los efectos nocivos de las negociaciones colectivas, está asimismo obligado a defender a los asalariados en otros aspectos, tales como la garantía de redistribución del capital de las empresas a los trabajadores -caso de Alemania y Francia-, o su real y efectiva participación en el estudio y desarrollo posterior de los planes de desarrollo económicos y sociales, o su cobertura social.

En realidad, y en el momento presente, el estado de las relaciones industriales a nivel de la Comunidad es poco más que una unión de tipo aduanero. La falta de políticas comunes explica la ausencia de relaciones socio-económicas como las que existen a nivel nacional. En lo que se refiere a las organizaciones sindicales, se han encontrado con que el desarrollo mismo de la Comunidad los ha situado como interlocutores válidos, a las instituciones comunitarias: Comisión y Consejo. Las políticas comunes y las relaciones económicas han encontrado un único nexo de unión; la firma del primer convenio colectivo comunitario en el sector agrícola, único en que existe una auténtica política comunitaria.

Las organizaciones sindicales se han dado exacta cuenta de que la negociación colectiva comunitaria debe de tener un contenido más limitado que a escala nacional. En general, las instituciones de la Comunidad no han ofrecido una verdadera ayuda para que las organizaciones sindicales entren en la discusión de los problemas sociales y económicos de la C.E.E. Asimismo, los sindicatos han tardado demasiado tiempo en poner se de acuerdo y mostrar un frente común de negociación.

Casi todos los sindicatos de los países miembros del Mercado Común están afiliados a organizaciones sindicales europeas ligadas a las tres organizaciones mundiales: Confederación Mundial del Trabajo (cristiana), Confederación Internacional de Sindicatos Libres (socialista) y Federación Sindical Mundial (comunista). Las opciones ideológicas que han

sido uno de los puntos que han desunido históricamente al sindicalismo, - han conseguido ponerse de acuerdo y llegar a una entente internacionalista del sindicalismo europeo, a finales de la década de los sesenta. Así, - la Confederación Europea de Sindicatos Libres, vió la luz como una res- puesta sindi calista al reto de la creación del M. C. E. intentando no per- der a nivel europeo lo conseguido a nivel nacional. La propia Carta Europea en su articulado, especifica claramente los logros sociales que de- ben conseguirse con la creación de la C. E. E. La realidad ha sido muy - otra, la tecnología y los fines económicos han privado sobre los sociales.

Como reacción a lo anterior, los sindicatos lograron ponerse de - acuerdo y agruparse en la Confederación Europea de Sindicatos. El objetivo es evidente, ser los interlocutores válidos de la Comisión y Consejo - de la C. E. E.; amalgamando el sentir y las aspiraciones de las distintas - Confederaciones Nacionales. El camino recorrido -cuatro años- es corto para hacer un examen y evaluar resultados. En principio, es un intento - serio de aglutinar al sindicalismo europeo, con todas sus intrínsecas di- versidades y orientaciones.

Hasta ahora, la participación de los sindicatos en los órganos co- munitarios ha sido escasa -tanto cualitativa como cuantitativamente; la - presencia sindical en la C. E. C. A. y en el Comité Económico y Social de la C. E. E., aún cuando en el transcurso de los años ha ido tomando fuer- za, está lejos de brindar hoy por hoy al mundo sindical las facultades de asesoramiento y codecisión sobre los temas de política socio-económica que inciden sobre el marco europeo.

En base a todo lo puesto y como tesis que emanan del presente es- tudio, podemos señalar, taxativa y concretamente, las siguientes conclu- siones:

- I -

El esquema básico de las relaciones industriales y sociales ha va- riado radicalmente a partir de 1945. El Sindicalismo Europeo se encuentra en un momento crucial a la busca de nuevas ideas, formas y objetivos que encaren los problemas sociales que plantea la alianza económica a escala supernacional, surgida con la creación del Mercado Común Europeo.

- II -

Los sindicatos europeos, a nivel nacional, han conseguido en los úl

timos treinta años resultados espectaculares en la reglamentación de las condiciones de trabajo, seguridad social y ordenación socio-laboral. Por el contrario, no han conseguido plenamente su objetivo de formar parte - con auténtica capacidad decisoria, de los órganos de planificación sociales y económicos de los respectivos países. Punto básico al que se dirigen actualmente las reivindicaciones sindicales.

- III -

En el diálogo Sindicatos-Gobierno se ha llegado a una etapa de total pragmatismo y creciente sinceridad con el fin de asegurar tanto la - - prosperidad económica alcanzada, como la estabilidad social; ésta última que sería perturbada a finales de la década de los sesenta en toda Europa con las oleadas de huelgas, que no perseguían otro motivo que el de mejorar, no ya sólo las condiciones de trabajo desfasadas con respecto a los cambios de tecnología introducidos, sino las relaciones con los respectivos gobiernos al objeto de dar entrada en la tarea de decisiones socio-económicas a las organizaciones sindicales.

- IV -

En los presentes momentos, los sindicatos influyen en las distintas políticas gubernamentales cada vez en mayor medida. Ello es debido, por una parte, a su estrecha conexión con opciones ideológicas definidas; con partidos políticos que entran en el juego de la conquista del gobierno y que prestan su sustento ideológico a las organizaciones obreras. A la vez los sindicatos otorgan su apoyo financiero y político (mediante los votos) a estos partidos (cuyo más claro ejemplo son los sindicatos alemanes y británicos), convirtiéndose en correas de transmisión política, en contra de la esencia misma del movimiento sindical. Por otro lado, los sindicatos haciendo uso de su arma más temida: la huelga; coartan la política gubernamental al objeto de conseguir se les tenga en cuenta en el momento del estudio y toma de decisiones tanto a nivel local como regional y nacional.

- V -

Los Sindicatos Nacionales en la actualidad muestran una serie de notas comunes: se han convertido en movimientos casi unitarios, al obje

to de brindar un frente de negociación único y compacto; preconizan -aún cuando en la práctica no se realiza- la independencia política y religiosa y reivindican un mayor cometido en las políticas socio-económicas nacionales. El nacimiento de la C. E. E. ha originado un cambio de mentalidad en las organizaciones sindicales.

- VI -

No se puede oponer a una concepción supranacional de la economía conceptos nacionalistas en lo social; en consecuencia, es urgente la unión y puesta en común, a escala europea, de los distintos sindicatos nacionales.

El propio tratado de la C. E. E. reconoce la necesidad de una política global europea en lo social. En la práctica, ni el Fondo Social Europeo, ni el Consejo Económico y Social de las Comunidades Europeas, han contado con el apoyo suficiente por parte del Consejo y la Comisión de la C. E. E. para realizar una labor en política social efectiva en el marco europeo.

- VII -

Las organizaciones sindicales europeas intentan formar parte de las decisiones comunitarias de una manera realista; integrando los órganos de decisión y llevando a ellos la voz e inquietudes del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, se ha comenzado un proceso real de aproximación entre las distintas Confederaciones Sindicales nacionales al objeto de - - unirse en una Organización Sindical Internacional que salve tanto las ideologías políticas como las diversas estructuras de cada una de ellas, formando un bloque homogéneo que sea interlocutor válido con los organismos internacionales -C. E. E., C. E. C. A., Euratom, etc. - y aglutine las distintas reivindicaciones socio-económicas a escala europea.

Hasta el momento se ha conseguido un primer paso en la constitución de la Confederación Europea de Sindicatos, todavía en desarrollo, y - que sin duda es el embrión que servirá en un futuro no muy lejado hacer - realidad un sindicalismo supranacional que tenga como único objetivo salvaguardar eficazmente al mundo del trabajo.

B I B L I O G R A F I A

BIBLIOGRAFIA

GENERAL

ABENDROTH, Wolfgang, Historia social del movimiento obrero europeo
Edit. Estela, Barcelona 1970.

Historia social del movimiento obrero europeo. Edit. Laia, Barcelona, 1973.

ALONSO OLEA, Manuel, Leyes Sindicales Británicas. Instituto de Estudios Sindicales Sociales y Cooperativos, Madrid 1967.

17 lecciones sobre participaciones de trabajadores en la empresa. Facultad de Derecho, Madrid 1967

BABAN, Marcel, L'Europe se construit, Midi F.O., París 1963.

BAGLIONI, G., Il conflitto industriale e l'azione del sindacato. Il Mulino, Bologna 1966.

BANKS, J. A., Industrial Participation: Theory and Practice, Liverpool University Press, 1963.

BAYON CHACON, Gaspar, 17 lecciones sobre participaciones de trabajadores en la empresa. Facultad de Derecho. Madrid, 1967

Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Marcial Pons, Madrid 1967.

BERNARD, Nadine, Claude Laval y André Nys, Le Comité économique et social, Institut d'Etudes Européennes, Edit. Université de Bruxelles 1972.

These et Travaux Politiques, Institut d'études européennes, Editions de l'Université de Bruxelles 1972.

BIGO, Pierre, Le doctrine sociale de l'Eglise, Presses Universitaires de France, París 1965.

BOLETIN de las Comunidades Europeas, Bruselas, 1960, 62, 65, 67, 69 y 71.

BOLLE DE BAL, Marcel, Syndicalisme intégré et syndicalization encouragée. Rev. Socialisme nº 63, mayo 1964.

- BOU, Frédéric y Michel A. Burnier, Classe ouvrière et
Revolution, Editions du Senil, Paris 1971.
- BRANDEL, Fernand, Las Civilizaciones Actuales, Edit. Tecnos
Madrid, 1966.
- BRUGMANS, H., L'idée européenne 1920-1970, De Tempel
Bruges 1970.
- Institutions européennes, De Tempel, Bruges 1970
- BUI TER, Harm, Vers un mouvement syndical européen, Discurso
ante la Asamblea General de la C.I.S.L., Roma 11-66.
- BULLETIN d'Information de la C.E.E. Nov. 1964 sobre : Sécurité
sociale et libre circulation des travailleurs.
- CALVEZ, J.Y. y Y. Perrin, Eglise et société économique, Edit.
Aubier, Paris 1959.
- C.I.S.C., Anuario de Actividades, Roma 1967.
- CHAPELLE, Phillippe de la, La declaration universelle des droits
de l'homme et le catholicisme, L.G.D.J. Paris 1967.
- COATES, K. y T. Topham, El nuevo sindicalismo, Edit. ZYX,
Madrid 1973.
- COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL, Institut d'études européennes,
Bruxelles 1972.
- COMUNIDAD EUROPEA en 1969, Prensa e Información, Bruselas 1970.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 26a. reunión,
Métodos de colaboración entre los poderes públicos, las
organizaciones profesionales obreras y las organizaciones
patronales. Ginebra 1940.

30a. reunión. Informe VII: Libertad sindical y relaciones del trabajo. Ginebra 1947.

34a. reunión. Informe VI: Colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y - trabajadores. Ginebra 1951.

43a. reunión. Informe VIII: Colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y empleados en el ámbito industrial y nacional. Ginebra 1959.

CONFLICTOS sociales en Europa, Los. Actas del Coloquio de Brujas. Edit. Revista de Trabajo. Madrid 1974.

COLIN R., European Unity and the Trade Union Movement, Leyden, Sijthoff 1960.

COOL, A., Orientation des structures et de l'action du Movement Syndical dans la dimension européenne, C.E.S.L. Amsterdam, 1966.

CORNN, Roger y Janin Laguean, Hiérarchies et classes sociales, Edit. Arman Colin, Paris 1969.

CONVENIOS y Recomendaciones (1919-1966), Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1966.

DEGRAVE, Jean, La représentation des intérêts professionnels au sein des Communautés européennes. Louvain 1963.

DICTIONNAIRE du Movement ouvrier, Editions Universitaires, Paris 1970.

DOCUMENTATION européenne, Série Syndicale et Ouvrière, Communautés Européennes. Presse et information, 1966 a 1974.

DOLLEANS, Edouard, Histoire du Mouvement ouvrier (3 tomos)

Edit. Armand Colin, Paris 1971.

DRONG, Francis, Los británicos juegan a la Europa sindical,
en Journal d'Europe nº 341/47. Bruselas 6-12-72.

DUFRENNE, Pour l'homme, Senil, Paris, 1968.

FABBRI, Luis, Sindicalismo y Anarquismo, F. Sempere y
Compañía, Valencia, 1935.

FISCHER, Francis, Die Institutionalisierte Vertretung der Verbände
in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Universität
zu Kiel, 1965.

FOGARTY, Michael P., Historia e Ideología de la Democracia
Cristiana, Edit. Tecnos, Madrid 1964.

FRAGA IRIBARNE, Manuel, El sindicalismo como fuerza política,
Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1961.

FRIEDMANN, G., Problèmes humains du machinisme industriel,
Gallimard, Paris, 1949.

GALENSON W., y S. Martin Lipset, Teoría y estructura del sin-
dicalismo, Margmar, Buenos Aires, 1969.

GANSHOF Van der Meersch, W.J., Organizations Européennes,
Editions Sirey, Paris 1966.

GARCIA NIETO, Juan, Un nuevo sindicalismo en Europa? Razón y
Fé nº 888, Madrid 1-72.

GERMAIN, J., Proceso al capitalismo, Edit. Seix Barral, Barce-
lona 1962.

GORZ, André, Ernest Mandel y Pierre Naville, L'integration européenne et le mouvement ouvrier, Edit. Etudes et documentation, Paris 1964.

GORZ, A., Stratégie ouvrière et mééocapitalisme, Edit. du Senil, Paris 1964.

GRUTER, E., L'idée européenne, A. Colin, Paris 1971.

HAAS, E.B., The uniting of Europe, Stevens, London 1963.

HAMON, Leo, Les nouveaux comportements politiques de la classe ouvrière, Preses Universitaires de France, Paris 1962.

HOLTER, H., Attitudes towards employee participation in Company, Decissions, making, Edit. Human Relations, London 1963.

INFORME sobre la situación actual y perspectivas de España con la C.E.E., Consejo Nacional de Empresarios, Organización Sindical, Madrid 1973.

INFORME sobre la C.E.E. y España, Consejo Nacional de Empresarios. Organizacion Sindical, Madrid 1973.

INFORME Económico elaborado por el Departamento de Estudios del Banco de Bilbao. Madrid 1970 y 1974.

INFORME del Banco de España, 1961, 1965, 1969, 1971, 1973.

I.N.E., Anuario Estadístico. Madrid 1970, 1972, 1974.

INSTITUCIONES y Textos Europeos, Taurus Ediciones, Madrid 1960.

ISCARO, Rubens, Historia del Movimiento Sindical (2 tomos),
Edit. Fundamentos, Buenos Aires, 1973.

JIMENEZ de Parga, Manuel, Los Regímenes políticos contemporáneos, Edit. Tecnos. 4a. edic. Madrid 1968.

J.O.C.E. nº 47 del 18-3-66, nº 142 del 16-2-68, nº 184 del
16-11-64, nº 189 del 29-12-63.

KINLEBERGER, Charles P., Desarrollo económico, Madrid 1961.

KUCZYNSKI, Jurgen, A short history of labour conditions under
industrial capitalisme, Edit. Aubier, Londres 1945.

Evolución de la clase obrera, Edic. Guadarrama, Madrid
1967.

LEBRUN, Pierre, Questions actuelles du syndicalisme, Senil,
Paris, 1965.

LEFRANC, Georges, Le Syndicalisme dans le monde, Presses
Universitaires, Paris 1949.

Les expériences syndicales internationales des origines
à nos jours. Edit. Montaigne, Paris 1952.

La Huelga: Historia y Presente, Edit. Laig, Madrid 1970

LEMAIGNEN, R., L'Europe au Berceau, souvenirs d'un technocrate,
Plon, Paris 1964.

LEON XIII, Rerum Novarum, B.A.C. Madrid, 1973.

- LESTER, R.A., *As union mature*, Princeton University Press,
New York, 1958.
- LEVI, L., Sandri, *La disciplina normativa della C.E.E. in materia
sociale*, A. Giuffrè, Milano 1963.
- LIPSET, S. y R. Bendix, *Movilidad Social en la Sociedad Indus-
trial*, Ed. Endebe, Buenos Aires 1961.
- L'INTEGRATION Européenne et le Mouvement Ouvrier, *Etudes et
Documentation Internationales*, Paris 1964.
- MANDEL, E., *Initiation a la théorie économique marxiste*,
Cahiers du Centre d'Etudes Socialistes nº 39 a 41.
- MANTOUX, Paul, *La Revolution Industrielle*, Génin, Paris 1959.
- MARCUSE, Herbert, *Le socialisme dans la société industrielle*,
Revue Int. du Sociologie nº 8.
- MARAVALL, J.M., *Trabajo y Conflicto Social*, Edit. Edicusa 1967.
- MEISTER, Albert, *Socialismo y Autogestión*, Edit. Nova Terra,
Barcelona 1967.
- MEYNAND, Jean, *L'action syndicale et la Communauté économique
européenne*, Centre de recherches européennes, Lausanne 1968.
- MEYNAND, Jean et Dusan Sidjanski, *Les groupes de pression dans
la C.E.E.*, *Institute d'études européennes*. Université Libre
de Bruxelles 1971.
- MONACO, R., A. Trabucchi, R. Quadri, *Trattato Istitutivo della
Comunità Economica Europea*, Milán 1961.

- MONTRALON, R. de, Introducción a trois encycliques sociales, Senil, Paris, 1967.
- MOSSE, Robert, La démocratie dans l'élaboration des décisions. Congrès International d'études sur la C.E.C.A., Centre italien d'études juridiques. Actes officiels, Milán 1957.
- NOUVELLES syndicales internationales (publicación bimensual de la C.I.O.S.L.) 19-12-72, 15-1-73.
- O.I.T., La libertad Sindical, Aguilar, Madrid, 1929.
- OFICINA internacional del Trabajo, Libertad Sindical, Ginebra 1959.
- Evolución y tendencias del Movimiento cooperativo mundial, Reunión Diciembre 1962, Ginebra.
- El mundo del trabajo ante la nueva era, Ginebra 1965.
- ORIENTATIONS préliminaires pour un programme de politique sociale, communautaire, Commission des Communautés Européennes, Bruxelles 1971.
- ORTEGA y Gasset, José, La Rebelión de las Masas, Revista de Occidente, Madrid.
- PASDERMADJIAN, H., La Deuxième Révolution Industrielle, Presses Universitaires, Paris 1959.
- PEREZ LEÑERO, J., La mejora de las condiciones de vida en la C.E.E., C.E.S.V.C., Aguilar, Madrid, 1974.
- PHILIP, André, Historia de los hechos económicos y sociales de 1800 a nuestros días. Edic. Taurus, Madrid 1967.

- PROUDHON, J., La Création de L'ordre dans l'humanité ou
Principes d'Organization politique. Rivière, Paris, 1927.
- RAJANI, G., La disciplina normativa della C.E.E. in materia
sociale, A. Giuffré, Milano 1963.
- RAPPORT Général sur l'activité des Communautés, troisième del
1970, quatrième del 1971, cinquième del 1972, Bruxelles.
- RASCHAERT, E., La integración europea en los conflictos sociales
en Europa. Edit. Revista Trabajo, Madrid 1974.
- REES, Albert, Función de los sindicatos en la economía, Edicio-
nes Marymar, Buenos Aires 1962.
- RENTER, Paul, La Communauté européenne du charbon et de
l'acier, Librairie générale de droit et de jurisprudence.
Paris, 1953.
- RIBAS, J.J., La politique sociale des communautés européennes,
Eurolibri, Paris, 1969.
- ROSENBERG, Ludwig, Activité et importance du C.E.S., Bulletin
de la C.E.S., 3-1-61.
- ROUGEMONT, D. de, Vingt-huit siècles d'Europe. La conscience
européenne a travers les textes. Payot, Paris 1961.
- SALVADOR, Jesús y Fernando Almendros, Panorama del Sindica-
lismo Europeo, vol. I y II, Edit. Fontanella, Barcelona 1972.
- SANCHEZ Montero, Simón, Sindicalismo y Movimiento Obrero, Cua-
dernos para el Diálogo, Febrero 1973 pag. 73 s.s., Madrid.

- SANVY, Alfred, La naturaleza social, Edic. Taurus, Madrid 1967.
- SEGURIDAD social e integración económica, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra nº 82., 1970.
- SELLIER, François, Estrategia de la lucha social, Ed. Horder, Barcelona 1966.
- SILVESTRE, Paul et Paul Wagret, Le syndicalisme contemporain, Armand Colin, Paris 1970.
- STOLZE, Diether, Capitalismo, Carralt, Badluc 1971.
- SOCIALISMOS en Europa, Edit. ZYXX, Madrid, 1967.
- SOTO, Jean de, La C.E.C.A., P.W.F. Paris 1967.
- SWEEZY, P.M., The theory of capitalist development, Oxford University Press, New York 1942.
- THEORY of capitalist development, the, Oxford University Press, New York, 1942.
- TOURAIVE, A., La conscience ouvrière, Senil, Paris 1966.
- TROCLET, Leon-Eli, Legislation sociale internationale, Edit. Librairie Encyclopedique, Bruselas 1958.
- TRUYOL, Antonio, La integración europea, idea y realidad, Edit. Tecnos, Madrid 1972.
- VINCENT, J.M., Problèmes d'une stratégie socialiste, Rev. Int. du Sociologie nº 7.

VOLPE, Galvano della, Crítica de lla Ideología contemporánea.
Madrid, 1970.

ZELLENTIN, Gerda, Der Wirtschaftss und sozialauss der EWG
und Euratom. Sythoff, Leiden 1962.

POR PAISES

ALEMANIA

ABENDROTH, W., Ausstieg und Krise der deutschen Socialdemokratie.
Francfort del Main 1964.

Sozialgeschichte der europäiische Arbeiterbewegng. Edition
Suhrkamp. Frankfurt 1965.

ARGUMENT, Das, Zeitschrift für philosophie und Sozialwissenschaften,
Nr. 9/10 y 11/12; Die Arbeiterklasse un Spätkapitalismus.

BRIEFS, G., Zwischen Kapitalismus und syndikalismus, die
Gewerkschaften amm scheidenweg, Munich 1952.

DOLLEANS, Edouard, Historia del Movimiento obrero, Edit. Endeba
Buenos Aires, 1962.

GEWERKSCHAFTEN, die inder Bundesrepublik, Deutsche
Industrieverlags, Köln 1959..

GREBING, Helga, Geschichte der Deutschen Arbeiterbewegung,
München 1966.

GEWERKSCHAFTEN, die an den Grenzen ihres Selbstverständnisses,
Fragen and die Deutsche Postgewerkschaft. Sonderheft der
Gewerkschaftlichen Praxis, Monatsschrift der Deutschen
Postgewerkschaft, Juni/Juli 1971.

GORZ, André, Zur Strategie der Arbeiterbewegung im
Neokapitalismus. Frankfurt 1967.

HIRSCH - Weber W., Ausstieg und krise der Deutschen
socialdemokratie. Francfort del Main 1964.

Los sindicatos en la política. Edit. Tecnos. Madrid 1964.

HUECK A. y H.C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Franz
Vahlen, 6a. edic. Berlín, 1955.

INSTITUT für marxistische studien und Forschungen (I. M. S. F.)
Die Septemberstreiks 1969. Frankfurt 1969.

KOTHEN, R., Aperçu sur la situation de L'Allemagne a 1950.
Fiches documentaires, Lovaina, 1950.

KUCZYUSKI, J., Die Geschichte der Lage der Arbeiter in
Deutschland von 1800 bis in die Gegenwart. Berlín 1947-48.

LUTGE, Fr., Deutsche sozial und Wirtschaftsgeschichte. Berlín 1960.

MALLET, Serge, Die neue Arbeiterklasse. Neuwied und Berlín 1972.
Edit. Sammlung Luchterhandl.

MARCHAL, Peter, Gewerkschaften im Zielkonflikt, Bonn aktuel.
Stuttgart 1972.

MEHRING, F., Geschichte der deutschen sozialdemokratie. Ber-
lín 1960.

NIPPERDEY, H. S., Evolución del derecho laboral en la República
Federal de Alemania desde 1945. Revista Internacional del
Trabajo, volumen L, nº 5, julio 1954 pags. 29-48 y volu-
men L nº 2, agosto 1954 pags. 164-185. Ginebra.

PIETTRE, A., L'Economie Allemande Contemporaine 1945-1952.
Paris, 1952.

RAJEWSKI, Xenia, Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik.
Edition Suhrkamp. Frankfurt 1970.

SCHELLHOSS, Hartmut, Apathie und Legitimität das Problem der
modernen Gewerkschaft. München 1966.

SIGLO de sindicatos alemanes, Un. D.G.B. 1972

SOHN, Karl-Heinz, Berufverband und Industriegewerkschaft.
Organisationsprinzipien der deutschen Gewerkschaften.
Köln, 1964.

THOMSEN, Wilke, Wirtschaftliche Mitbestimmung und sozialer
Konflikt. Luchterband Verlag. Berlin 1970.

BELGICA

ABENDROTH, Wolfgang, Historia social del movimiento obrero
europeo, Edit. Estela, Barcelona 1970

BERNARD, Nadine, Claude Laval y André Nys. Le Comité
économique et social. Institut d'Etudes Européennes.
Edit. Univer. de Bruxelles, 1972.

BLAUPAIN, Roger, La liberté syndicale en Belgique, Librairie
universitaire, Louvain, 1963.

BOLLE DE BAL, Marcel, La vie de l'entreprise: suppléments
de rémunération et participation ouvrière. Instituto de
Sociología de la Universidad Libre de Bruselas, 1970.

CENTRE de recherche et d'information socio-politiques C.R.I.S.P.
La reservation d'avantages aux syndiqués. Courrier
hebdomadaire n° 218-219, Bruxelles 15-11-1963.

CLAEYS, Paul H., Groupes de pression en Belgique. Ed. de
l'université de Bruxelles, 1973.

COMITE économique et social, Le. Edit. Université Libre de
Bruxelles 1972.

CONFEDERATION des syndicats chrétiens, Solidarité et syndicalisme,
Etudes économiques et sociales, Bruxelles 1960.

CONFEDERATION Générale des Syndicats Libéraux de Belgique,
Bilan d'activité. Rapport moral à l'assemblée générale, 1964.

COOL, Auguste, Discours au Comité National de la Confédération
des syndicats chrétiens. Au Travail, 28-1-64.

FAFCHAMPS, Joseph, Les conventions collectives en Belgique,
Etudes sociales 36-37, La pensée Catholique, Bruxelles 1961.

FEDERATION Générale du Travail de Belgique. Rapport de la
Commission pour l'étude de la reservation d'avantages
aux seuls syndiqués. Congrès statutaire 1962.

FEDERATION des Industries Belges, Fonction des syndicats et
reservation d'avantages aux seuls syndiqués, en Bulletin
n° 32 del 20-12-1960.
Avantages aux seuls syndiqués, en Bulletin n° 7 del 1-3-1962.
Programmation sociale et avantages aux syndiqués, en
Bulletin n° 23 del 20-9-1963.

FEDERATIONS des Patrons Catholiques, Fonction des syndicats dans les relations paritaires, en Bulletin de contact n° 137 del 15-12-1960.

HORION, P., Législation sociale, 3.a. edic. Desoer, Lieja 1965.

KAHN-FREUND, Otto, Collective Labour Relations; Actes II Congrès International de Droit Social, tomo I, Bruxelles, 1958.

LECLERCQ, Jean, Les Conseils Economiques nationaux en Belgique, Conseil Central de l'Economie, Bruxelles 1954.

LOEB, Nicole, Le patronat industriel belge et la C.E.E., Edit. de l'Institut de Sociologie, Bruxelles 1965.

MARTIN Valverde, Antonio, Representación colaboración y participación del personal en el ordenamiento belga, Rev. del Trabajo n° 29, Madrid 1970.

NEVILLE, J., Le taux de syndicalization en Belgique, C.H. de C.R.I.S.P. n° 368, Bruxelles 1967.

PERIN, François, La decisión politique en Belgique, Armand Colin, Paris 1965.

SENELLE, Robert, La révision de la Constitution en 1967-1970. Ministère des affaires étrangères et du commerce extérieur. Bruxelles, Sept, 1970.

SELLIER, François, Strategie de la lutte sociale, Edic. ouvrières, Paris 1961.

SPITAEELS, Guy, La reservation d'avantages aux travailleurs syndiqués, Université libre de Bruxelles, Institut de Sociologie, 1966.

SPITAELS, Guy, Le mouvement syndical en Belgique, Editions
de l'université de Bruxelles, 1967.

FRANCIA

ARON, Raymond, La lutte de classes, Gallimard, Paris, 1964.

Le socialisme français face au marxisme, Grasset,
Paris, 1971.

BANCHARD, Philip et Maurice Bruzek, Le syndicalisme a
l'épreuve, Robert Laffait, Paris, 1968.

BARJONET, André, La C.G.T. Histoire, Structure et Doctrine.
Senil, Paris 1968.

La C.G.T., Edit. du Senil, Paris, 1969.

La C.G.T. Un análisis crítico del sindicalismo frandes.
Edit. Fontanella, Barcelona, 1970.

BERGERON, A., La C.G.T., Edit. Epis, Paris, 1971.

BERNARD, Nadine, Claude Laval y André Nys, Le Comité
economique et social, Institut d'etudes européennes. Edit.
Université de Bruxelles, 1972.

BLOCH-LAINE, F., Pour une réforme de l'entreprise, Edit. du
Senil, Paris, 1963.

BORELLA, François, Le syndicalisme étudiant, Le Senil, Paris
1957.

BORELLA, François, Les Partis politiques dans la France
d'aujourd'hui. Edit. du Senil, Paris, 1973.

BORRAJO DACRUZ, Efrén, Sindicalismo Obrero en Francia,
C. S. Investigaciones Científicas, Madrid, 1956.

BRECY, Robert, Le Mouvement syndical en France de 1871-1921.
Edit. Montar, 1963.

BRICHET, Robert, Associations et Syndicats, Libraires Techniques,
Paris, 1971.

BYE, Maurice, Le présent et l'avenir du Conseil économique.
Politique 22 année, tomo IV, nº 36, Julio, Agosto 1948.

CAPDEVILLE, J. et R. Mauriaux, Les syndicats ouvriers en
France, Armand Colin, Paris, 1969.

CAPOCCI, Armand, L'avenir du syndicalisme, Edit. Hachette,
Paris, 1967.

CHAUVEAU, René, Constitution et fonctionnement des Associations
et syndicats, 4a. edic. I. Delmas et Cie. Paris, 1972.

CODIGO de Trabajo, Libro III.

COMBE, Paul, Niveau de vie et progrès technique en France
(1860-1939). P.V.F. Paris, 1956.

COMITE économique et Social, le. Institut d'études européennes.
Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 1972.

CRAIPEAU, Yvan, Histoire du mouvement trotskiste en Francia,
Edit. Syros, Paris, 1972.

- DELESALLE, Paul, Le syndicalisme révolutionnaire. Edit
ouvrières, 1952.
- DELON, P., Le syndicalisme chrétien en France, Editions
Sociales, Paris, 1961.
- DOLLEANS, Edouard, Historia del Movimiento Obrero, Edit.
Endeba, Buenos Aires, 1962.
- DOMMANGET, Maurice, Historia del Primero de Mayo, Edit.
Estela, Madrid, 1970.
- DUNHAM, A., La Révolution industrielle en France (1815-1848).
M. Rivière, Paris 1953.
- DURAND, Paul, Evolución del derecho de relaciones de trabajo en
Francia desde la liberación, Revista Internacional del Traba
jo volumen LIV nº 6, diciembre 1965, pags. 589-618,
Ginebra.
- DUREAU, G., Histoire du peuple français de 1848 à nos jours,
t. IV, Nouvelle librairie de France, Paris, 1953.
- EHRMANN, Henri W., La politique du Patronat Français (1936-1955).
Librairie Armand Colin, Paris, 1959.
- GANI, León, Syndicats ouvriers et travailleurs immigrés en France.
Edic. Sociales. Paris, 1972.
- HAYWARD, J.E.S., Private Interests and Public Policy. The
experience of the french economic and social council.
Longmans, Londres 1966.
- LABROUSSE, Ernest, Fluctuaciones económicas e historia social.
Edit. Tecnos. Madrid 1972.

LAMBERT, Bernard, Les paysans dans la lutte de classes,
Senil, Paris, 1970.

LAZERRE, George, Histoire du syndicalisme ouvrier en France.
Apuntes del I.E.P. 1958-59. Amicale des Elèves, Paris
1959.

Le syndicalisme ouvrier dans le monde. Apuntes del I.E.P.
1961-1962. La Cité de Droit, Paris 1962.

LATOURNERIE, Roger, Le Droit français de la grève. Edit.
Sirey, Paris, 1972.

LE BOURRE, Raymond, Le syndicalisme française dans la V
republique. Ed. Calmann-Lévy. Paris, 1959.

LEFRANC, Georges, Histoire du mouvement ouvrier. Edit. Aubier.
Paris, 1945.

Les expériences syndicales en France de 1939-1950. Edit.
Aubier, Paris, 1950.

Histoire du travail et des travailleurs. Flamnazon, Paris,
1957.

Le syndicalisme en France, P.V.F., Paris, 1959.

LESIRE-OGREL, H., Le syndicat dans l'entreprise. Edit. du Senil.
Paris, 1967.

LORWIN, V.R., The french labour movement. Harvard University
Press. Cambridge, 1954.

MANDEL, E., Réformes de structures et contrôle ouvrier en Réforme
de l'entreprise ou contrôle ouvrier, en Cahiers du Centre
d'etudes socialistes n° 70-71

MARCHAL, A., Le mouvement syndical en France, Edit. Bourrellier, Paris, 1945.

MARX, Karl, La lucha de clases en Francia, Ciencia Nueva, Madrid 1968.

La guerra civil en Francia, Edit. Cultura Popular, Barcelona, 1968.

MEYNAND, Jean, Les groupes de pression en France, Armand Colin, Paris, 1958.

MONTOYA, Alfredo, Leyes sindicales francesas, Edit. Instituto de Estudios sindicales, sociales y cooperativos. Madrid, 1969.

MONTREUIL, J., Histoire du Mouvement Ouvrier en France, Aubier, Paris, 1970.

MOUVEMENT ouvrier en may 68, Le; numero special publié avec colabration de Eliane Banmfeldor, Sonia Cases, Sami Dassa, Claude Durand, Danielle Kergoat, Serge Mallet et Daniel Vidal, en Sociologie du Travail, nº 3/70 juillet-septembre, Edit. du Senil, Paris.

OZANAM, Charles, Assotiations, syndicats, foundations, Edit. Sirey 4a. edit., 1964.

PRIOURET, R., Origines du patronat français. Ed. Bernard Grasset. Paris, 1963.

REYNAND, Jean-Daniel, Les syndicats en France, Edit. Armand Colin, 1966.

- REYNAND, Jean-Daniel, S. Dassa, P. Maclouf. Des événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles, en Sociologie du Travail n° 1, 1971.
- ROCARD, Michel, Le P.S.U., Senil. Paris, 1969.
- SEE, H., Les origines du capitalisme moderne. Edit. Colin. Paris, 1940.
- STERNBERG, Fritz, Le conflit du siècle. Capitalisme et socialisme. Edit. du Senil, Paris 1958.
- STURMTHAL, Adolf, La nacionalización y el control de los trabajadores en Gran Bretaña y en Francia, Journal of Political Economy LXI, 1, Febr. 1953.
- Consejos Obreros, Edit. Fontanella, Barcelona, 1971.
- SYNDICALISME en France, Le. (por Gérard Adam) textes et documents. Services d'information et de presse. Ministère des Affaires étrangères. Paris, 1973.
- SZOKOLOCKY-Syllaba, Janos. Les organisations professionnelles françaises et le marché commun. A. Colin, Paris, 1965.
- TAVERNIER, Yves. Le syndicalisme paysan. Edit. Armand Colin. Paris, 1969.

HOLANDA

- ALBEDA, Willem. Los Países Bajos: el sistema de relaciones industriales en el marco de una perspectiva amplia en -

"Los Conflictos Sociales en Europa". Actas del coloquio de Brujas. Edic. Revista Trabajo, Madrid 1974.

BANNING, W., Socialistische Documenten. N.V. de Arbeiderspers. 1952.

BERNARD, Nadine - LAVAL, Claude - NYS, André
"Le Comité économique et social". Institut d'Etudes Europeennes. Edit. Univ. de Bruxelles. 1972.

BOIS DE VROYLANDE, C. du. L'Organization du Milien Ouvrier en Hollande. Standsorganisatie. Spes. Paris, 1925.

LECLERCQ, Jean. Les Conseils économiques nationaux en Belgique, France et aux Pays-Bas. Conseil Central de l'economie. Bruxelles, 1954.

MOLENAAR, A.N., Les Sources du Droit du Travail aux Pays Bas, en Les Sources du Droit du Travail.

PATHUIS, H. y VANDER SPEK, J., Holanda, trabajo y prosperidad. De Tijdstroom, Lochem 3a. edic. 1971.

PROGRAMME OF ACTION FOR 1971-1975. Consultative Body of N.V.V. - N.K.V. - C.N.V. Utrecht

RAMIREZ, Juan M., La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y en los beneficios en Holanda. Revista de Trabajo. 1er. trimestre 1970 nº 29.

REINO DE LOS PAISES BAJOS, EL. Ministerio de Asuntos Exteriores (edic. español). Colección. La Haya 1973.

THIS IS THE N.K.V. - Publication of the Central Propaganda
Service of the N.K.V., folleto.

VANDER WAL, G., Existe-t-il assez de chefs d'entreprises pour
réaliser les plans d'industrialization des Pays-Bas.
Bulletins de la Société d'Etudes Belge et d'expansion
économique. Bruxelles. May. 1950.

WINDMULLER, Jhon P., Labor Relations in the Netherlands.
Ithaca. New York, 1969.

INGLA TERRA

ALLAN, FLANDERS Y CLEGG, The system of industrial relations
in Great Britain. Londres, 1954.

ALLEN, V.L., Trade Union Leadership Longmans Green. London
1957.

BLACKBURN, Robin - COCKBURN, Alexander. La crisis de los
Sindicatos Laboristas. Edit. Ayuso. Madrid, 1972.

CHARLOT, Mónica. Le Syndicalisme en Grande-Bretagne. Edit.
Armand Colin. Paris, 1970.

COLE, G.O.H., A short history of the British Working Class
Movements of 1789-1947. London 1948.

A History of the Labour Party. Rontledge and Kegan Paul.
London, 1948.

COLE, G.D.H., Studies in class' structure. Rontledge and Kegan Paul. Londres. 1955.

A history of socialist thought. London 1955-1960.

COMMITTEE ON INDUSTRY AND TRADE, Survey of Industrial Relations Ministry of Labour Gazette. 1962-1963, 1969-1970, 1971-1972. London.

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY. Guidance to Employers on the Industrial Relations Bill. 1971.

ENGELSS, F., La lucha de la clase obrera en Inglaterra. Edit. Claridad. Buenos Aires, 1967.

HACKER, Andrew. The Declive of the Labor Movement. Ed. Harper. Nueva York, 1964.

HERRERO NIETO, Bernardino. El tradenminismo como sufrimiento. C. S. I. C. Instituto "Balmes" de Sociología. Madrid, 1953.

JOHNSON. L.G., Social evolution of industrial Britain. Liverpool University Press. Liverpool 1959.

KAHN - FRENND, Labour Law : Old Traditions and New Developments. London 1968.

Labour Relations and the law. Retrospect and Prospect.
7. B. J. I. R. 303, 1969.

KIRKALDY, H. S., Las relaciones de trabajo en Gran Bretaña. Revista Internacional de Trabajo vol. XLVIII nº 6 diciembre 1953 pags. 531-559. Ginebra..

LUNDBERG, E., General Survey of some issues of wages
Policy. Londres, 1952.

MADDISON, A., Economic Growth in the West. Londres, 1964.

MACDONALD, D.F., The state and the trade unions. Macmillan
& Co., London, 1960.

MORTON A.L. y G. TATE, Historia del Movimiento Obrero In-
glés. Edit. Fundamentos, Madrid, 1971.

OLEA, Manuel Alonso, Leyes Sindicales Británicas. Instituto de
Estudios Sindicales Sociales y Cooperativos. Madrid, 1967.

PELLING, Henry. Histoire du syndicalisme britannique. Edit. Senil.
Paris, 1967.

ROBERTS, B.C., Trade union government and administration in
Great Britain. Bell and Sons, Londres, 1956.

Trade union government and administration in Great
Britain, Cambridge, Mass. 1956.

Trade unions in a free society. Hutchinson. London, 2a.
edic., 1962.

SAMPSON, Anthony. Anatomía de la Gran Bretaña. Edit. Tecnos.
Madrid, 1971.

SELEN, V.L., Trade union leadership. Londres, 1957.

SINDICATOS EN LA GRAN BRETAÑA, LOS. Editado en castellano
por la Central Office of Information. London, 1969.

SITUACION SINDICAL EN EL REINO UNIDO, LA

Memoria presentada por la Misión de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1961.

STURMTHAL, Adolf. La nacionalización y el control de los trabajadores en Gran Bretaña y Francia. Journal of Political Economy. LXI, 1, Febrero 1953.

THOMPSON, E.P., The making of the english working class. London 1963.

TOPHAM, T., Package deals et negociation collective en Grand Bretagne, en Rev. Int. du Sociologie nº 5-6.

TRADES UNION CONGRESS. Good Industrial Relations: A guide for negotiators. 1971.

WEBB, B., The history of trade unionism. London, 1926.

WEDDERBURN, The worker and the law. London 1971.

WIGHAM, Eric., Trade Union. Oxford University Press. London 1956.

ITALIA

ARMARDI, P., Gli statuti delle Regioni. Sansoni. Florence 1971.

BAGLIONI, G., Il conflitto industriale e l'azione del Sindacato. Il Mulino, Bologna, 1966.

BECCALLI, B., Scioperi e organizzazione sindacale: Milano 1950-1970, in "Rassegna italiana di sociologia", a, XII, gennaio-marzo 1971.

BERNARD, Nadine - LAVAL, Claudée - NYS, André. "Le Comité économique et social". Institut d'études européennes. Edit. Univ. de Bruxelles, 1972.

CANDELORE, G., Il movimento sindacale in Italia. Edit. di Cultura Sociale, 1950.

C.I.R.D. (Centro italiano ricerche e documentazione). Sindacati e programmazione nella fase attuale del capitalismo italiano, in "Tempi moderni", a, VIII, n° 18, Julio-Sept. 1964.

DOLLEANS, Edouard. Historia del Movimiento Obrero. Edit. Endeba. Buenos Aires, 1962.

GALLI, G., I cattolici e il sindacato. Palazzi, Milano, 1969.

HOROWITZ, Daniel L., Storia del movimento sindacale in Italia. Il Mulino, Bologna, 1966.

INCHIESTA SULL'UNITA SINDICALE,, Editori Rinascita, Roma 1967.

JACINI, S., Storia del Partito Popolare Italiano. Garzanti, 1951.

MANOUKIAN A. y otros., La politicizzazione dei sindacati italiani in "La presenza sociale dell'IPC e della DC". Il Mulino, Bologna, 1968.

MAZZOCCHI, Giancarlo. La politica sindacale e salariale. Milán 1962.

PERA, Giuseppe. Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano. Feltrinelli, Milan, 1960.

RAZZONE, R. e CINI, D., L'organizzazione sindacale nel pubblico impiego, in "Quaderni di Rassegna sindacale", n° 47/48, marzo-giugno, 1974.

REYNERY, E., I livelli di sindacalizzazione della forza lavoro industriale in Italia, in "Rassegna italiana di sociologia", a, XVI, luglio-settembre 1973.

RIGOLA, Storia del Movimento Operaio Italiano. Milan, 1947.

SOFIENTINI, D., La sindacalizzazione nella grandi fabbriche metallurgiche, in "Quaderni di rassegna sindacale", n° 20 ottobre 1968.

SOMMA, L., De Gasperi o Grouchi. Corso, 1953.

TARELLO, Giovanni, Teoria e ideologie nel diritto sindacale. Edizioni di Comunità. Milán, 1967.

UN SECOLO DI STATISTICHE ITALIENE NORD E SUD. 1861-1961, Suimez, Roma, 1961.

INDICE

PRIMERA PARTE

CAPITULO I: SINDICALISMO Y MOVIMIENTO OBRERO	5
1. Introducción	6
2. Movimiento obrero y teorías sociales	7
3. Los Sindicatos en la vida política	10
4. Etapas en la evolución del sindicalismo	14
5. Tipos de sindicalismo	16
5.1. Sindicalismo de conciliación	17
5.2. Sindicalismo reformista	19
6. El nuevo movimiento obrero	21
CAPITULO II: LA PROYECCION INTERNACIONAL Y EUROPEA DEL MOVIMIENTO SINDICAL	25
1. Los comienzos del movimiento obrero en Europa, hasta el fracaso de la Revolución de 1848	25
2. La Asociación Internacional de Trabajadores	27
3. La época de la II Internacional hasta el fin de la I Guerra Mundial ..	28
4. El movimiento obrero en la época del fascismo	29
5. El movimiento obrero en Europa después de la II Guerra Mundial ..	32

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I: ALEMANIA	45
1. Introducción	47
2. Los antecedentes históricos del sindicalismo alemán	47
3. Breve reseña sobre el sindicalismo alemán tras la II Guerra Mundial	55
4. Los sindicatos y su relación con el poder político	56
5. Estudio de los distintos sindicatos alemanes	60
5.1. Introducción	60
5.2. La Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB)	62
5.2.1. Organización y estructura	62
5.2.2. Número de afiliados y tasa de sindicación	66
5.2.3. Afiliación, cotización y patrimonio económico	68
5.3. Sindicatos de Empleados Alemanes (DAB)	77
5.4. Confederación de Funcionarios Alemanes (DBB)	79
5.5. Confederación de Sindicatos Cristianos (CGB)	81
6. Condiciones de trabajo en la República Federal	81
6.1. La negociación colectiva del trabajo	81
6.2. Los conflictos laborales y su régimen	86
6.2.1. La huelga y el lock-out; su régimen	86
6.2.2. Los sindicatos y las huelgas espontáneas	87
6.3. Normas en materia de seguridad social	92
6.3.1. Distribución de las prestaciones de la seguridad social ..	92
6.3.2. Distribución de los ingresos de la seguridad social ...	94
6.4. Otros aspectos: empleo, duración de la jornada de trabajo, va caciones, salarios	95

7. Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales	98
7.1. La delegación sindical	98
7.2. La cogestión y la participación en la gestión	100
7.3. Las instituciones de negociación a nivel nacional	104
CAPITULO II: BELGICA	106
1. Breve reseña histórica sobre el sindicalismo belga	107
2. Las organizaciones sindicales de los trabajadores	108
2.1. Panorama general. Efectivos y tasa de sindicación	108
2.2. Aspectos esenciales del sindicalismo belga	113
2.3. Los sindicatos y sus características	118
2.3.1. La organización sindical a nivel de la empresa	119
2.3.2. La organización sindical a nivel de la región	122
2.3.3. La organización sindical a nivel nacional	123
2.4. Estudio de los principales sindicatos de trabajadores	123
2.4.1. La F. G. T. B.	123
2.4.2. La C. S. C.	126
2.4.3. La C. G. S. L. B.	128
2.4.4. Los sindicatos independientes	130
2.5. Sindicatos y partidos políticos	130
3. Las organizaciones profesionales de los empresarios	138
3.1. Las federaciones patronales	139
3.1.1. La F. I. B.	139
3.1.2. La F. E. N. I. B.	140
3.2. Las asociaciones profesionales en la agricultura, el pequeño comercio y el artesanado	140
3.3. Otras organizaciones patronales	140
4. Condiciones de trabajo en Bélgica	141
4.1. La negociación colectiva del trabajo en Bélgica	141
4.2. Los conflictos laborales y su régimen	149
4.3. Normas en materia de seguridad social	150
4.4. Otros aspectos: duración de la jornada de trabajo, vacaciones y salarios	152
5. Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales	154
5.1. Las instituciones de negociación a nivel de la empresa	154
5.1.1. La delegación sindical	154
5.1.2. El consejo de empresa	155
5.1.3. El comité de seguridad, higiene y mejoramiento de los lugares de trabajo	157
5.2. Las instituciones de negociación a nivel de la rama de actividad	157
5.2.1. Las comisiones paritarias	157
5.3. Las instituciones de negociación a nivel nacional	159
5.3.1. El consejo central de economía	161
5.3.2. El consejo nacional de trabajo	164
CAPITULO III: FRANCIA	166
1. Los antecedentes históricos del sindicalismo francés	167
2. Los sindicatos tras la II Guerra Mundial	169
3. Características del sindicalismo francés	175
4. Sindicatos existentes y número de afiliados	178
4.1. Afiliación sindical y tasa de sindicación	178

4.2. Centrales Sindicales	181
4.2.1. La C.G.T.	181
4.2.2. La C.F.D.T.	182
4.2.3. La C.G.T. - F.O.	183
4.2.4. La C.F.T.C.	183
4.3. Organizaciones por categorías socio-profesionales	183
4.3.1. La F.E.N.	183
4.3.2. La C.G.C.	184
4.4. Otras organizaciones	184
4.4.1. Sindicatos agrícolas	184
4.4.2. Organizaciones patronales	185
5. Organización y estructura sindical	185
6. Sindicatos y partidos políticos	186
7. Condiciones de trabajo en Francia	188
7.1. La negociación colectiva del trabajo	188
7.2. Los conflictos laborales y su régimen	190
7.3. Normas en materia de seguridad social	194
7.4. Otros aspectos : empleo, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, salarios	196
8. Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales	199
8.1. Las instituciones de negociación a nivel de la empresa	199
8.1.1. La delegación sindical	199
8.1.2. El comité de empresa	201
8.2. Las instituciones de negociación a nivel nacional	203
8.2.1. El consejo económico y social	203
CAPITULO IV: HOLANDA	213
1. Los antecedentes históricos del sindicalismo holandés	214
2. Los sindicatos holandeses tras la II Guerra Mundial	217
3. Características fundamentales del sindicalismo holandés	218
4. Sindicatos existentes y número de afiliados. Tasa de sindicación ..	222
4.1. Afiliación sindical y tasa de sindicación	222
4.2. Centrales sindicales	222
4.2.1. La N.V.V.	222
4.2.2. La N.K.V.	223
4.2.3. La C.N.V.	224
5. Las organizaciones de empresarios	225
6. Las condiciones de trabajo en Holanda	227
6.1. La negociación colectiva del trabajo	227
6.2. Los conflictos laborales y su régimen	229
6.3. Normas en materia de seguridad social	233
6.4. Otros aspectos: empleo, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, salarios	239
7. Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales	243
7.1. Las instituciones de negociación a nivel de la empresa	243
7.1.1. La delegación sindical	243
7.1.2. Los consejos de empresa	244
7.2. Las instituciones de negociación a nivel nacional	247
7.2.1. La fundación del trabajo	247
7.2.2. El comité económico y social	248

CAPITULO V: INGLATERRA	252
1. Introducción	253
2. Los antecedentes históricos del actual sindicalismo inglés	253
3. Los sindicatos ingleses tras la II Guerra Mundial	256
4. El sindicalismo británico y el Partido Laborista	260
5. Los sindicatos y sus características	265
5.1. Bases de cotización	265
5.2. Sindicatos existentes y número de afiliados	266
5.3. La afiliación sindical	271
5.4. Cotización y patrimonio económico	272
5.5. Organización y estructura	274
5.5.1. La sección local y la unidad profesional o taller ..	274
5.5.2. El delegado de taller	275
5.5.3. La organización central	276
5.5.4. La organización regional	277
5.5.5. La administración sindical permanente	278
6. El Trade Union Congress	279
7. Condiciones de trabajo en Inglaterra	282
7.1. La negociación colectiva del trabajo	282
7.2. Los conflictos laborales y su régimen	283
7.3. Normas en materia de seguridad social	287
8. Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales	290
8.1. Las instituciones de negociación a nivel de la empresa	290
8.1.1. La delegación sindical	290
8.2. Las instituciones de negociación a nivel de rama de actividad	291
8.2.1. Los consejos de industria	291
8.3. Las instituciones de negociación a nivel nacional	292
CAPITULO VI: ITALIA	294
1. Breve reseña histórica sobre el sindicalismo italiano	295
2. Las etapas de posguerra del sindicalismo italiano	296
3. Sindicatos y partidos políticos	300
4. Sindicatos existentes y número de afiliados. Tasa de sindicación ..	303
5. Organización y estructura sindical	304
5.1. En la esfera central y provincial	304
5.2. En la empresa	305
6. Condiciones de trabajo en Italia	305
6.1. La negociación colectiva del trabajo	305
6.2. Los conflictos laborales y su régimen	307
6.3. Normas en materia de seguridad social	313
6.3.1. Distribución de las prestaciones de la seguridad social	313
6.3.2. Distribución de los ingresos de la seguridad social ..	315
6.4. Otros aspectos: empleo, duración de la jornada de trabajo, vacaciones, salarios	315
7. Los órganos de colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales	323
7.1. La delegación sindical	323
7.2. El consejo nacional de economía y de trabajo	325

TERCERA PARTE

CAPITULO I: NUEVAS PERSPECTIVAS PARA EL SINDICALISMO INTERNACIONAL EN EL PROCESO DE INTEGRACION EUROPEA....	333
1. Introducción	334
2. Antecedentes y proceso hasta la firma del Tratado de Roma	336
3. Perspectivas de un sindicalismo europeo	339
4. Las organizaciones sindicales a escala europea	342
4.1. Intento de apreciación comparativa	342
4.2. Las Confederaciones Sindicales Internacionales	343
4.3. Formas de organización sindical autónoma a escala europea ...	345
4.3.1. La C.E.S.L.	345
4.3.2. La O.E. - C.M.T.	347
4.3.3. La C.G.T. -C.G.I.L.	348
4.4. La integración comunitaria del movimiento sindical. Realidades y perspectivas	349
5. Origen, creación y perspectivas de la Confederación Europea de -- Sindicatos (C.E.S.)	352
5.1. Origen	352
5.2. Fundación del C.E.S.	366
5.3. Perspectivas del C.E.S.	373
 CAPITULO II: LA INSTITUCIONALIZACION COMUNITARIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL	 376
1. Introducción	377
2. La presencia sindical en la C.E.C.A.	377
3. El Comité Consultivo de la C.E.C.A.	382
4. El Comité Económico y Social de la C.E.E.	385
4.1. El C.E.S. órgano común a la C.E.E. y a la Comunidad Europea de la Energía Atómica, y órgano consultivo del Consejo y de la Comisión de la C.E.E.	385
4.2. Composición del Comité Económico y Social	389
4.2.1. Criterios de selección	389
4.2.2. Representatividad real de los miembros del C.E.S. ...	391
4.2.3. Representatividad de las fuerzas sindicales	391
4.2.4. Representatividad de las organizaciones patronales ...	393
4.3. Estructura interna del Comité Económico y Social	394
4.3.1. El Bureau, el Presidente y los Vice-Presidentes	394
4.3.2. Las secciones especializadas	396
4.3.3. Los Sub-Comités	397
4.3.4. La Asamblea Plenaria	398
4.3.5. La Secretaría	399
4.4. Funcionamiento del Comité Económico y Social	400
4.4.1. Petición de consultas por el Consejo y la Comisión	400
4.4.2. Preparación de los dictámenes	401
4.5. Las relaciones del C.E.S. con las demás instituciones de la Comunidad	403
4.5.1. Relaciones del C.E.S. con la Comisión	403
4.5.2. Relaciones del C.E.S. con el Consejo	405
4.5.3. Relaciones del C.E.S. con el Parlamento Europeo	405

CAPITULO III:

A) ASPECTOS SOCIALES DEL MERCADO COMUN EUROPEO	408
1. Política Social Europea	408
2. Fondo Social Europeo	409
B) ASPECTOS SOCIO-LABORALES DEL MERCADO COMUN EUROPEO	414
1. Introducción	414
2. Política de empleo y del mercado de trabajo	414
3. Formación profesional	424
4. Seguridad Social	425
4.1. Regímenes	427
4.2. Organización y gestión	430
4.3. Riesgos cubiertos	433
4.4. Financiación	433
4.5. Prestaciones	442
4.5.1. Seguro de enfermedad	442
4.5.2. Seguro de invalidez	442
4.5.3. Seguro de vejez	443
4.5.4. Prestaciones en favor de familiares supervivientes ...	443
4.5.5. Seguro de accidentes y enfermedades profesionales...	444
4.5.6. Seguro de paro	445
4.5.7. Prestaciones y subsidios familiares	446
5. Aspectos sociales de la política económica	447
5.1. Las orientaciones sociales de la política a corto plazo	448
5.2. Las orientaciones sociales de la política a medio plazo	452
6. La proyección social en la armonización legislativa	456

A P E N D I C E

ESTUDIO SOCIO-ECONOMICO DE LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA	459
I. Indicadores básicos de los niveles de bienestar y nivel de vida de los países de la Comunidad: su comparación con España	460
1. Análisis de los indicadores	460
2. Estructura del Producto Nacional Bruto (P.N.B.)	461
II. Estructura productiva en el area de la Comunidad Económica Europea: su comparación con España	468
1. Visión general	468
2. Superficie y población referidos a 1970	468
3. Estructura del P.N.B. por sectores productivos	470
4. Estructura de la población activa por sectores productivos	472
5. Comercio exterior del marco de países del Mercado Común	476
CONCLUSIONES ...	485
BIBLIOGRAFIA	495